



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS

LÍLIAN GUERRA PRAZERES

**O EFEITO DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NA DECISÃO DA
APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA: Uma análise multimétodo com os servidores do
IFPE**

Recife
2020

LÍLIAN GUERRA PRAZERES

**O EFEITO DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NA DECISÃO DA
APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA:** Uma análise multimétodo com os servidores do
IFPE

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissionalizante em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco, como parte dos requisitos parciais para obtenção do Título de Mestre em Políticas Públicas.

Linha de pesquisa: Política Social

Orientador: Prof. Dr. Enivaldo Carvalho da Rocha

Recife

2020

Catálogo na fonte
Bibliotecária Maria do Carmo de Paiva, CRB4-1291

P921e Prazeres, Lílían Guerra.

O efeito da Reforma da Previdência na decisão da aposentadoria voluntária : uma análise multimétodo com os servidores do IFPE / Lílían Guerra Prazeres. – 2020.
80 f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Enivaldo Carvalho da Rocha.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, CFCH.
Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Recife, 2020.
Inclui referências e apêndices.

1. Política pública. 2. Previdência social – Brasil. 3. Previdência social – Legislação – Brasil. 4. Servidores públicos – Aposentadoria. I. Rocha, Enivaldo Carvalho da (Orientador). II. Título.

320.6 CDD (22. ed.)

UFPE (BCFCH2020-257)

LÍLIAN GUERRA PRAZERES

**O EFEITO DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NA DECISÃO DA
APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA:** Uma análise multimétodo com os servidores do
IFPE.

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do
Programa de Pós-Graduação de Mestrado
Profissionalizante em Políticas Públicas da
Universidade Federal de Pernambuco, como parte
dos requisitos parciais para obtenção do Título de
Mestre em Políticas Públicas.

Aprovada em: 10/08/2020

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Enivaldo Carvalho da Rocha (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Saulo Santos de Souza (Examinador interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Dra. Alba de Oliveira Barbosa Lopes (Examinadora externa)
Instituto Federal de Pernambuco

Aos meus pais, Vera e Murilo pela educação dada, baseada em valores e princípios edificadores, pelo incentivo e apoio que sempre me deram e por me possibilitarem o acesso ao estudo, instrumentalizando o alcance dos meus sonhos. Amo-os e admiro-os muito. A vocês,

Dedico.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado saúde e perseverança para enfrentar os desafios e vicissitudes ao longo dessa jornada acadêmica e que sem Ele nada posso.

Agradeço aos meus pais, Vera e Murilo, meus irmãos Simone, Flávia, George, meu sobrinho Gustavo, por terem me apoiado, incentivado e torcido por essa e por cada conquista em minha vida. Tenho muito orgulho e amor por cada um de vocês.

A Eurico, meu marido, Artur e Luísa, meus filhos agradeço a paciência, compreensão e apoio em todos os meus projetos e desafios, acreditando e fortalecendo minha confiança e autoestima.

À amiga e professora mestra Maria José Gonçalves Melo que informalmente desempenhou o papel de co-orientadora, desde a construção do projeto de pesquisa submetido à seleção do programa até a obtenção do título.

Agradeço ao meu orientador Enivaldo Rocha por compartilhar seu conhecimento com leveza e disponibilidade, de forma encorajadora e a todos que fazem o MPPP, professores, técnicos administrativos e coordenação do programa que compartilharam seus conhecimentos, tempo e trabalho para a conclusão desta jornada.

A minha amada turma – T4 2018.2, principalmente a Luísa Costa, sou grata pela parceria, solidariedade, entrosamento, cumplicidade, encorajamento, construção coletiva do conhecimento, partilha e amizade.

Gratidão a todos que fazem o IFPE e principalmente aos servidores ativos e aposentados que participaram da pesquisa pela colaboração e disponibilidade em responder os questionários contribuindo para a pesquisa.

A todos e todas que de alguma forma contribuíram com uma informação, uma oração, um incentivo, um suporte para a concretização desta etapa acadêmica.

“Em meio a desafios em que limites são testados, nós avançamos ou recuamos. Em meio a partidas e chegadas, a ganhos e perdas, nós caminhamos. Bem ou mal, em tudo isso, estamos a nós mesmos lapidando... Em meio a sucessos e fracassos nós avançamos.”(Pe. Airton Freire)

RESUMO

As mudanças geradas pelas reformas no sistema previdenciário, sempre repercutem nos anseios dos que estão sujeitos às regras modificadas. O objetivo deste estudo é avaliar o efeito da última reforma previdenciária, concretizada pela Emenda Constitucional nº 103 (EC 103/2019) na decisão da aposentadoria voluntária entre os servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE. Como método de pesquisa, foi desenvolvido um estudo de caso, de caráter exploratório-descritivo, sob uma abordagem metodológica de análise integrada, quali-quantitativa, utilizando a análise de conteúdo proposta por Bardin (2016) e estatística descritiva para análise dos dados. Quanto aos procedimentos técnicos para coleta de dados utilizou-se de questionários impresso e online, que foram aplicados aos aposentados no período de 2014 a 2019, lotados no *campus* Recife e Reitoria, e aos servidores aptos à aposentadoria, que compõem as carreiras de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT e de Técnico-Administrativos em Educação – TAE, de forma a possibilitar a comparação entre ambos os públicos estudados. Contou-se também com os dados dos servidores públicos federais do Poder Executivo contidos no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), que foram fornecidos por meio de planilhas pela Diretoria e pelo Departamento de Gestão de Pessoas do órgão. Como resultado do estudo verificou-se que a reforma previdenciária, segundo os dados analisados, contribuiu na decisão dos servidores do IFPE quanto à aposentadoria voluntária, embora para 70% dos que responderam ao questionário afirmaram não ter sido esse o principal motivo de sua decisão. O estudo revelou também o perfil dos servidores aptos à aposentadoria, que permanecem na condição de ativo, bem como sua comparação com aqueles que optaram por se aposentar e demais fatores que contribuíram na decisão de permanecer trabalhando ou de se aposentar.

Palavras-chave: Reforma da previdência. Aposentadoria voluntária. Servidores do IFPE.

ABSTRACT

The changes generated by the reforms in the social security system have always had an impact on the wishes of those who are subjected to the modified rules. The goal of this study is to evaluate the effect of the last pension reform, fulfilled by Constitutional Amendment 103 (EC 103/2019) in the decision of voluntary retirement among public servants of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Pernambuco - IFPE. As a research method, an exploratory-descriptive case study was developed, under an integrated methodological approach, qualitative and quantitative, using the content analysis proposed by Bardin (2016) and descriptive statistics for data analysis. As for the technical procedures for data collection, printed and online questionnaires were used, which were applied to retirees from 2014 to 2019, from Campus Recife and Rector, and to employees capable of retirement, which make up the careers of Professor of Basic, Technical and Technological Education - EBTT and Technical-Administrative Education - TAE, in order to enable the comparison between both audiences studied. It also relied on data from federal civil servants of the Executive Branch contained in the Integrated Human Resources Administration System (Siape), which were provided through spreadsheets by the Board and the Department of Personnel Management of the agency. As a result of the study, it was found that the pension reform according to the data analyzed, gave evidence that it contributed to the decision of IFPE employees regarding voluntary retirement, although for 70% of those who filled the questionnaire, the answer was that this was not the main reason for their retirement. decision. The study also revealed the profile of employees able to retire, who remain in active condition, as well as their comparison with those who chose to retire and other factors that contributed to the decision to either remain working or retire.

Keywords: Pension reform. Voluntary retirement. IFPE employees.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Os seis processos de Gestão de Pessoas.....	18
Figura 2 - Pirâmide etária do Brasil entre 2012 e 2018	25
Figura 3 - Linha do tempo dos presidentes do Brasil considerando as Reformas da Previdência.....	28
Figura 4 - Linha do tempo das reformas da previdência a partir da CF/88 até a EC 103/19	31
Figura 5 - Mapa de Pernambuco com a distribuição dos Campi e polos do IFPE....	38
Figura 6 - Comparativo percentual do gênero	53
Figura 7 - Comparativo percentual dos segmentos entre aposentados e servidores aptos à aposentadoria.....	53
Figura 8 - Nuvem de palavras das respostas quanto a satisfação com a condição de aposentado.....	60
Figura 9 - Taxa de aposentadoria voluntária entre 2014 e 2019	62
Figura 10 - Comportamento mês a mês das aposentadorias voluntárias	63
Figura 11 - Comparativo percentual entre segmento versus ano e aposentadoria ...	64
Figura 12 - Comparativo percentual entre gêneros versus ano da aposentadoria	64

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Comparativo das principais alterações quanto à aposentadoria voluntária antes e depois da EC 103/2019.	34
Quadro 2 - Categorização das questões aplicadas aos aposentados.....	41
Quadro3 - Categorização das questões aplicadas servidores aptos à aposentadoria	41
Quadro 4 - Fatores que contribuem para o requerimento da aposentadoria voluntária ou permanência.....	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Valores das gratificações dos cargos de confiança.....	19
Tabela 2 - Comparativo das horas combinadas no trabalho remunerado e afazeres domésticos entre os sexos	36
Tabela 3 - Número de aposentadorias voluntárias no período entre 2014 e 2019...	39
Tabela 4 - Quantitativo de servidores que recebem abono de permanência	39
Tabela 5 - Perfil dos servidores aptos à aposentadoria	45
Tabela 6 - Comparativo percentual dos servidores aptos à aposentadoria quanto ao gênero versus categoria	46
Tabela 7 - Comparativo percentual do gênero versus segmento quanto a ocupação de cargo de confiança	46
Tabela 8 - Tempo de recebimento do Abono de Permanência	47
Tabela 9 - Perfil dos servidores aptos à aposentadoria segundo os questionários.	48
Tabela 10 - Aspectos financeiros	49
Tabela 11 - Fatores que influenciaram na decisão de permanecer trabalhando.....	50
Tabela 12 - Percepção de impacto da reforma da previdência	50
Tabela 13 - Estado de saúde/ Grau de satisfação na condição de ativo.....	51
Tabela 14 - Planejamento para a aposentadoria.....	52
Tabela 15 - Comparativo entre servidores aptos à aposentadoria e aposentados....	54
Tabela16 - Comparativo entre servidores aptos à aposentadoria e aposentados quanto ao tempo de recebimento do Abono de Permanência	55
Tabela 17 - Perfil dos servidores aposentados	55
Tabela 18 - Aspectos financeiros	57
Tabela 19 - Estado de saúde	57
Tabela 20 - Fatores que influenciam a decisão da aposentadoria	58
Tabela 21 - Grau de satisfação na condição de aposentado	60

Sumário

1	INTRODUÇÃO	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1	Gestão de Pessoas	17
2.2	Políticas Públicas.....	20
2.3	Previdência Social e Aposentadoria.....	22
2.3.1	Histórico da Previdência Social	26
2.4	Reforma da Previdência.....	28
2.4.1	Trâmite de uma PEC	32
2.4.2	Principais alterações da Reforma da Previdência (EC103/2019).....	33
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	37
3.1	Características da Pesquisa.....	37
3.2	Lócus e Sujeitos da Pesquisa	38
3.3	Coleta de Dados	40
3.4	Categorias de Análise	41
3.5	Análise dos Dados	42
3.6	Variáveis e Hipótese.....	43
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	44
4.1	Perfil dos Servidores Aptos à Aposentadoria	44
4.1.1	Perfil dos servidores aptos à aposentadoria sob a ótica dos questionários	47
4.2	Comparação entre os aposentados voluntariamente aptos à aposentadoria e continuam na ativa;	53
4.2.1	Comparação entre os aposentados e os servidores aptos à aposentadoria sob a ótica dos questionários	55
4.3	Fatores que contribuem para o requerimento da Aposentadoria Voluntária ou permanência no Trabalho	62

5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
	REFERÊNCIAS	69
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS APOSENTADOS	74
	APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES APTOS À APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA	76
	APÊNDICE C – A DISSERTAÇÃO EM CORDEL	78

1 INTRODUÇÃO

O trabalho está tão intrínseco à identidade humana que tal relação foi registrada de maneira poética na música Guerreiro Menino: “Um homem se humilha/ se castram seu sonho/ seu sonho é sua vida/ e vida é trabalho/ e sem o seu trabalho/ o homem não tem honra/ e sem a sua honra/ se morre, se mata” (GONZAGUINHA, 1983).

Na mesma linha, Leandro Konder afirma:

Através do trabalho, o ser do homem se distingue do ser dos animais e do ser das coisas: o sujeito humano passa a poder se assumir como sujeito em contraposição ao objeto. Através do trabalho, o homem não só se apropria da natureza como se afirma e se expande, se desenvolve, se transforma, se cria a si mesmo (1988, p.11).

O trabalho como identidade humana, as mudanças no perfil demográfico brasileiro, o aumento da expectativa de vida, os direitos sociais sob a égide das políticas públicas são alguns dos elos que perfazem uma inquietação quanto uma etapa muito relevante na vida do ser humano: a aposentadoria.

Diante da reforma previdenciária que entrou em pauta na agenda política em dezembro de 2016, surgiu o interesse em pesquisar qual o efeito que essa reforma causou nos servidores públicos do Instituto Federal de Educação de Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE, quanto à decisão de solicitarem a aposentadoria voluntária, considerando a relevância desta instituição de ensino que trata-se de uma autarquia federal ligada ao poder executivo.

A Emenda Constitucional 103/2019 trouxe várias alterações para os segurado(a)s do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), regidos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), bem como para os servidores e servidoras públicas que estão submetidos ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Dentre essas alterações podemos elencar: o aumento da idade para a aposentadoria voluntária tanto dos homens, quanto das mulheres, o aumento da alíquota de contribuição dos inativos e pensionistas do serviço público, a forma de cálculo dos proventos, entres outros (OLIVEIRA, 2019, BRASIL, 2019).

O objeto de estudo desta pesquisa é o processo de aposentadoria voluntária dos servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE, mediante o impacto da reforma da previdência e seus desdobramentos, na decisão de solicitar voluntariamente a aposentadoria.

Decerto que outros fatores hão de influenciar a tomada de decisão da aposentadoria voluntária, para além da reforma da previdência, tais como: o projeto de vida fora do âmbito laboral, as condições de trabalho/ clima organizacional, o gênero, a saúde, a remuneração, a situação/ responsabilidade financeira em relação à família, a escolaridade, entre outros que investigou-se ao longo da pesquisa. (GIACOMIN, 2012).

Entretanto nos debruçamos na relação de causa e efeito deste fator em especial, reforma da previdência, em nossa pesquisa, sem desconsiderar os demais achados de tal estudo.

Desta forma, a problematização da pesquisa está em responder à pergunta: qual o efeito da reforma da previdência na decisão da aposentadoria voluntária entre os servidores do IFPE? O objetivo geral busca analisar o efeito da reforma da previdência na decisão da aposentadoria voluntária entre os servidores do IFPE, por meio dos seguintes objetivos específicos:

- ✓ Analisar o perfil dos servidores que já preenchem os requisitos para a concessão da aposentadoria e não solicitaram;
- ✓ Comparar os aposentados voluntariamente nos últimos seis anos (2014 a 2019) com os servidores que já preenchem os requisitos para a aposentadoria e continuam na ativa;
- ✓ Identificar os fatores que contribuíram para o requerimento da aposentadoria voluntária;

A realização desta pesquisa justificou-se por sua relevância social, acadêmica e pessoal. Social porque desde que entrou em pauta sua discussão na agenda política, tem repercutido em diversos receios de possíveis perdas financeiras ou de benefícios por parte dos servidores públicos, igualmente pelo fato de o aumento da permanência de pessoas sem se aposentar, diminui a oferta de vagas para a entrada de jovens no mercado de trabalho.

Quanto à relevância acadêmica, por abranger as relações de trabalho e planejamento, de modo a possibilitar estudos futuros para aprofundamento das questões correlatas e seus desdobramentos a longo prazo.

E pessoal por fazer parte do cotidiano profissional da pesquisadora, que também é servidora pública do órgão pesquisado e responsável pela coordenação de aposentadoria e pensão, lotada na Diretoria de Gestão de Pessoas – DGPE da Reitoria do IFPE. O fato de lidar diariamente com os servidores aposentados e com

os que solicitam a aposentadoria voluntária, tanto na carreira de Técnico Administrativo quanto na de Professor de ensino Básico, Técnico e Tecnológico, possibilitou e despertou o interesse da pesquisadora sobre tal fenômeno ante a Reforma Previdenciária, concretizada pela EC 103/2019.

Pretende-se propor, com base nos resultados obtidos, a disponibilização de uma previsão do número de aposentados, de forma a viabilizar um planejamento sistemático na reposição e gestão de pessoas no âmbito da instituição IFPE, podendo ser estendido para instâncias maiores.

Para melhor compreensão, o estudo foi organizado e disposto em cinco seções, tendo como primeira a introdução, a segunda como o referencial teórico, que traz conceitos acerca de Políticas Públicas, Previdência social, aposentadoria, Reforma da Previdência, contextualizando seu histórico, o trâmite de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) e as principais alterações da reforma a qual se refere tal estudo, a EC 103/2019. Na terceira seção foram apresentados os aspectos metodológicos, assim como: características, locus e sujeitos da pesquisa, a forma de coleta e análise de dados, variáveis e hipóteses e aspectos éticos. Enquanto que na quarta seção foram apresentados os resultados e discussão da pesquisa; fechando com as considerações finais na quinta e última seção.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção prestou-se a dar subsídios para o embasamento teórico deste trabalho, através da realização de uma pesquisa documental no que se refere às leis e decretos relacionados à aposentadoria e reforma da previdência social. Em relação à pesquisa bibliográfica, baseada em revisão na literatura correlata foram apresentados os diversos conceitos relacionados ao tema, definindo e distinguindo termos e conceitos pertinentes ao tema pesquisado, tais como: Gestão de Pessoas, políticas públicas, histórico da previdência social, aposentadoria.

2.1 Gestão de Pessoas

As instituições, sejam elas privadas ou públicas, precisam gerir pessoas para desenvolverem suas atividades e alcançarem seus objetivos, quer seja a obtenção de lucro, como é o caso das empresas privadas, quer seja a prestação de um serviço à sociedade. Ainda que sejam regidas de maneira e por legislações diferentes, as organizações necessariamente terão que implementar as atribuições da área de Gestão de Pessoas para atingirem seus propósitos (GIACOMIN, 2012), conforme preconiza o Art. 37 da CF/1988:

os servidores públicos da Administração Direta¹ ou Indireta², de todos os Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) de qualquer esfera (Federal, Estadual, Municipal e Distrital) devem obediência aos princípios que regem a Administração Pública, que são: legalidade³, impessoalidade⁴, moralidade⁵, publicidade⁶ e eficiência⁷ (BRASIL, 1988).

Segundo CHIAVENATO (2014) as atribuições da área de Gestão de Pessoas estão agrupadas em seis processos básicos, quais sejam: Processos de Agregar Pessoas, Processos de Aplicar Pessoas, Processos de Recompensar Pessoas, Processos de Desenvolver Pessoas, Processos de Manter Pessoas e Processos de Monitorar Pessoas.

¹ Prestado diretamente pelo Estado

² Prestado indiretamente pelo Estado por meio de Autarquias, Fundações, Empresas Públicas

³ Refere-se à valorização da lei acima dos interesses pessoais, no intuito de priorizar a cidadania e o interesse coletivo.

⁴ Ser impessoal é tratar todos de maneira igualitária

⁵ Agir pautado na moral

⁶ Ter transparência nos atos. Torná-los públicos

⁷ Primar pelo bom uso dos recursos públicos

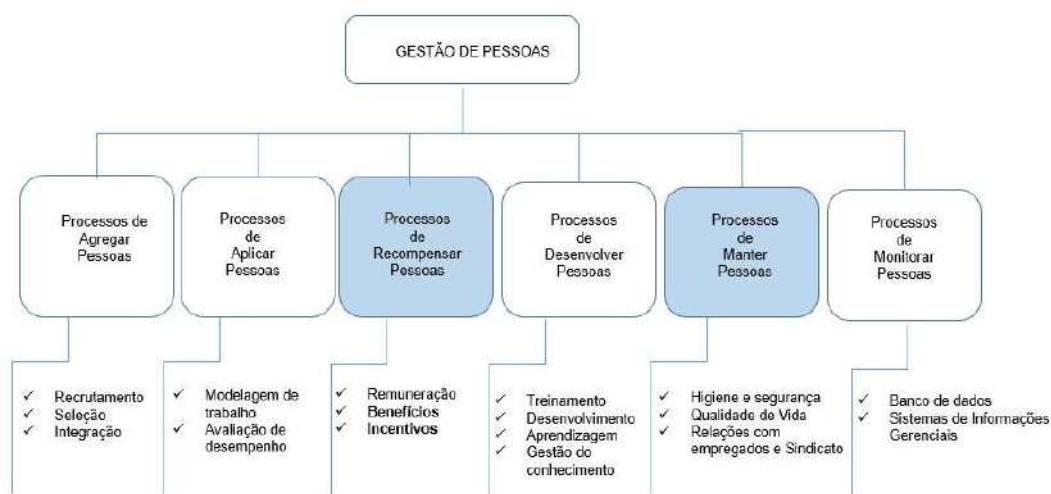
No estudo em questão, o Abono de Permanência está relacionado a benefício e incentivo financeiro, encaixando-se nos processos de Recompensar Pessoas, definido por Chiavenato como sendo aqueles “utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas” (CHIAVENATO, 2014, p. 14).

A aposentadoria, apesar de ser um benefício social, também está intimamente ligada aos Processos de Manter Pessoas, uma vez que dizem respeito à qualidade de vida e relação com os empregados, que impactarão diretamente na decisão de permanecer ou parar de trabalhar. Tais processos são “utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas” (CHIAVENATO, 2014, p. 14).

Corroborando como autor, consideramos que o incentivo financeiro é um motivador para adiar a aposentadoria, entretanto não é suficiente quando a cultura organizacional, o clima, bem como a qualidade de vida não forem favoráveis.

Assim como ilustra a Figura 1, é possível verificar estes processos também na gestão de pessoas no serviço público. Entretanto de uma forma diferente e muito mais restritiva em função dos princípios aos quais o servidor público (que é o público alvo da pesquisa) deve obediência.

Figura 1 – Os seis processos de Gestão de Pessoas



Fonte: Elaborado pela autora adaptado de (CHIAVENATO, 2014, p. 14)

O abono de permanência enquadra-se no processo de recompensar pessoas, e pode-se dizer que é um dos atrativos financeiros para o servidor permanecer

trabalhando, mesmo já tendo idade e tempo de contribuição para se aposentar voluntariamente. Tal benefício é ofertado ao servidor que tenha completado os requisitos para aposentadoria voluntária e que opte por permanecer em atividade, equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar a idade para aposentadoria compulsória (MARTINEZ, 2004).

Em geral os servidores pesquisados que recebem tal abono são os que fazem parte da categoria de técnico administrativos e atendem aos requisitos da regra geral para a aposentadoria. Isso se deve ao fato de os professores de ensino básico, técnico e tecnológico (Professor EBTT), docentes do IFPE, por se equipararem aos da educação infantil e ensino fundamental e médio, fazem jus a aposentadoria especial, que consiste em uma redução de cinco anos, tanto idade quanto no tempo de contribuição (PEREIRA NETTO, 2002).

Nesses casos, se o professor quiser permanecer em atividade, após atender aos critérios para se aposentar pela regra específica para professores, não terá direito ao abono de permanência. A menos que já tenha atendido às exigências para se aposentar pela regra geral, ou seja, a que não há redução dos cinco anos para a aposentador (MARTINEZ, 2004).

Outra variável independente de caráter financeiro que pode influenciar na permanência do servidor na ativa, é a gratificação recebida por quem exerce função de confiança, a título de função gratificada (FG) ou cargos de direção das instituições federais de ensino (CD), cujos valores, estabelecidos pela Lei nº 13.328/2016, com a vigência a partir de 01/01/2019, muitas vezes são superiores ao recebido pelo abono de permanência, e que representam uma perda significativa no momento da aposentadoria (BRASIL, 2016).

A Tabela 1 mostra os valores atualmente pagos para cada função ocupada, de forma a melhor explicar o impacto financeiro de sua perda, quando da aposentadoria.

Tabela 1 – Valores das gratificações dos cargos de confiança

Cargo	Total	60%
CD – 01	R\$ 13.474,12	R\$ 8.084,47
CD – 02	R\$ 11.263,53	R\$ 6.758,12
CD – 03	R\$ 8.842,39	R\$ 5.305,43
CD – 04	R\$ 6.421,26	R\$ 3.852,76

Nível	Total ⁸	
FG-01	R\$ 975,51	
FG-02	R\$ 656,28	
FG-03	R\$ 532,07	
FG-04 ⁹	R\$ 270,83	

Fonte: Elaborado pela autora conforme Lei nº 13.328/2016

Vale salientar que os ocupantes de Cargo de Direção podem optar por receber o valor integral da remuneração do CD ou a remuneração do cargo acrescido de 60% da remuneração do CD. Na maioria das vezes, é feita a opção de receber 60% da gratificação e continuar recebendo o vencimento básico do cargo que se ocupa.

2.2 Políticas Públicas

Segundo Souza (2006) não há uma única definição sobre Políticas públicas. Elas poder ser definidas, a exemplo do que diz Lucchese (2004) como o agrupamento das ações, medidas e procedimentos que expressam o direcionamento político do Estado, cuja execução está dividida em atividades diretas de produção de serviços pelo próprio Estado e em atividades de regulação que influenciam as realidades econômica, social, ambiental, espacial e cultural.

Souza (2006) resumiu política pública como sendo:

O campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. (SOUZA, 2006, p. 26).

Em concordância com Nascimento (2019) que afirma que embora o termo políticas públicas esteja intimamente associado à ideia de governo, ele envolve

⁸ O valor total da Função Gratificada (FG) é composto pelo somatório de três valores: o Vencimento, a Gratificação de Atividade pelo Desempenho de Função (GDAF) e pelo Adicional de Gestão Educacional (AGE).

⁹ Está previsto em lei os valores da FG até o nível 09, listou-se na tabela 8 apenas até o nível 04, em função de fazerem referência aos valores recebidos pelo público em análise.

diretamente a sociedade, uma vez que esta é o público ao qual as políticas se destinam.

A exemplo disso, de acordo com Giambiagi e Além (2011) a atuação do governo se dá através do exercício de suas funções: Alocativa, que consiste na prestação de bens e serviços; Distributiva, fazendo os ajustes necessários na distribuição dos recursos; e Estabilizadora, regulando os níveis de emprego, inflação e crescimento econômico.

Compreendendo o mercado como o cenário onde ocorrem as relações entre oferta e demanda, através dos ofertantes e demandantes, e considerando que nem sempre ele funciona com eficiência econômica, sob o ponto de vista de Pareto (Ótimo de Pareto)¹⁰ devido à existência de falhas de mercado, o governo intervém com o intuito de corrigir tais falhas, visando atingir a maior eficiência econômica dos agentes econômicos (SOUZA, 2006).

Essas funções, alocativas, distributiva e estabilizadora, prestam-se a mitigar as falhas de mercado que consistem em: existência de bens públicos, falhas de competição, que geram monopólios naturais, as externalidades, que podem ser positivas ou negativas, as falhas de informação, os mercados incompletos, a ocorrência de desemprego e inflação (GIAMBIAGI, ALÉM, 2011).

Dentro do contexto econômico, as políticas públicas necessitam de orçamento para serem implementadas. Com previsão no Plano Plurianual, com validade de quatro anos, e vigência de forma a possibilitar a continuidade mesmo durante a mudança de mandato dos chefes do poder executivo (NASCIMENTO, 2019).

O orçamento da União é dividido em três partes, quais sejam: de investimento, o fiscal e o da seguridade social. E é nesse orçamento da seguridade social que a previdência social, política analisada nesse estudo, está inserido.

Souza (2006), afirma ser a política pública o resultado da interdisciplinaridade entre a sociologia, as ciências políticas e a economia, e apresenta alguns modelos explicativos que foram desenvolvidos objetivando facilitar o entendimento do modo e razão pela qual o governo age ou deixa de agir e cujo desdobramento incida diretamente na vida dos cidadãos.

As mais conhecidas tipologias das políticas públicas são denominadas distributivas, regulatórias, redistributivas e constitutivas. O primeiro tipo, as políticas

¹⁰ Ótimo de Pareto é a premissa de que ninguém pode melhorar sua situação sem causar prejuízo a outros agentes.

distributivas caracterizam-se pela repercussão mais focada em grupos sociais específicos em detrimento do todo, das decisões tomadas pelo governo, e essas não consideraram as restrições dos recursos (SOUZA, 2006; NASCIMENTO, 2019).

Já as regulatórias dizem respeito à burocracia, envolvem políticos e grupos de interesse e possuem maior visibilidade pelo público. Enquanto que as constitutivas são as que lidam com procedimentos, e finalmente as redistributivas são as que atingem um maior número de pessoas e representam perdas concretas e no curto prazo para certos grupos sociais e ganhos incertos e futuros para outros; enquadrando-se neste formato, as políticas sociais universais, o sistema tributário, o sistema previdenciário, caracterizadas pela dificuldade de encaminhamento e onde se enquadra nosso problema de pesquisa (SOUZA, 2006, NASCIMENTO, 2019).

Uma prova disso é que a reforma da previdência tem feito parte da agenda política há várias gestões, passando por modificações incrementais, sendo a mais recente aprovada em novembro de 2019, sob forma de Emenda Constitucional – EC 103 no atual governo do presidente Jair Bolsonaro, em seu primeiro ano de mandato, 2019.

2.3 Previdência Social e Aposentadoria

A aposentadoria é um direito social previsto no inciso XXIV do Capítulo II – Dos Direitos Sociais, contido no Título II, que trata dos direitos e garantias fundamentais da CF/1988, conforme descrito no Art. 6º do texto constitucional:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIV – aposentadoria (BRASIL. 1988)

A aposentadoria se materializa como política pública através da Previdência Social que está disposta no Título VIII, que trata da ordem social e preconiza no capítulo I, nas disposições gerais, que “ a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988, p. 53).

Enquanto que no Capítulo II trata da Seguridade Social, no qual na Seção I, traz em suas disposições gerais no Art. 194, sua definição e no Parágrafo único, a

competência do Poder Público no que tange a Seguridade Social, bem como seus objetivos.

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - equidade na forma de participação no custeio;
- VI - diversidade da base de financiamento, identificando-se, em rubricas contábeis específicas para cada área, as receitas e as despesas vinculadas a ações de saúde, previdência e assistência social, preservado o caráter contributivo da previdência social; (BRASIL, 1988)
- VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados (BRASIL, 1988).

Para atender a tais objetivos e concretizar esta política pública é imprescindível garantir a disponibilidade dos recursos. Nessa perspectiva é que a CF/1988 também define a forma de financiamento da seguridade social como sendo de responsabilidade, direta e indiretamente, de toda a sociedade, por meio de recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, através das contribuições sociais do empregador, do trabalhador e demais segurados da previdência e importador de bens e serviços do exterior (BRASIL, 1988; SILVA; YAZBEK, 2014).

Salientando que no caso do servidor público, mesmo estando aposentado ele continua contribuindo para a Previdência Social, em razão do seu caráter solidário, sendo a taxação dos inativos¹¹, caso sua renda ultrapasse o Teto¹² dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Apesar de os servidores públicos serem regidos por Regime Próprio de Previdência (RPPS), para fins de taxação sobre os inativos, utiliza-se como parâmetro o valor adotado pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) (DUARTE, 2010; BRASIL, 2003).

Desta forma, como formato de política pública contemplada no formato de políticas redistributivas, tem-se a aposentadoria, contida na Previdência Social, um

¹¹ A taxação dos inativos corresponde a uma alíquota de 11% dos rendimentos do aposentado que excederem o valor do Teto utilizado pelo RGPS.

¹² O valor atual (abril/ 2020) do Teto é de R\$ 6.101,06.

dos subsistemas do Sistema de Seguridade Social, instituído pela CF/ 1988, e que é formado também pelos subsistemas Saúde e Assistência Social (SOUZA, 2006).

É importante mencionar que a aposentadoria está atrelada a uma etapa do ciclo da vida que é o envelhecimento, que de acordo com o Estatuto do idoso, a Lei 10.741/2003, em seu Art. 1º, sua instituição destina-se a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (BRASIL, 2003).

Segundo Sé (2016), o ciclo de vida corresponde ao somatório de experiências acumuladas pela humanidade ao longo das gerações e como ocorre sua interação com a sociedade em que está inserido. Desta forma, o envelhecimento por si só já envolve diversos aspectos psicossociais que interferem na autoestima e na qualidade de vida da pessoa humana, uma vez que se associa a esse estágio ao término da vida produtiva, consequentemente gerando um sentimento de inutilidade e exclusão social.

Diante dessa realidade, a aposentadoria representa uma ruptura no cotidiano do ser humano, desencadeando mudanças na perspectiva de vida. Este marco temporal para o público alvo do estudo pode ocorrer de três maneiras, diferentemente dos trabalhadores da iniciativa privada ou regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estão ligados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) (BRASIL, 2003; SÉ, 2016).

O servidor público federal está submetido ao Regime Jurídico Único (RJU), que é concretizado pela Lei 8.112/1990, a qual com base na Constituição Federal de 1988, revisada pela Emenda Constitucional 103/2019, em seu artigo 10, parágrafo 1º classifica a aposentadoria em três modalidades, quais sejam: voluntariamente, por incapacidade permanente para o trabalho e compulsoriamente. Os critérios que as diferenciam é que a primeira é desencadeada por doença ou acidente, causado ou não pelo trabalho, gerando incapacidade laboral, sem possibilidade de readaptação (BRASIL, 1988; BRASIL, 2019).

A segunda, aposentadoria voluntária, é quando o servidor atendeu aos requisitos necessários (idade, tempo de contribuição, tempo mínimo no serviço público e no cargo) que o habilitam para voluntariamente, aposentar-se. Vale salientar que é esta segunda categoria, o nosso objeto de estudo. E a terceira refere-se ao atingimento da idade máxima permitida no serviço público, que foi aumentada de 70

para 75 anos por meio da Emenda Constitucional nº 88/2015 que altera o artigo 40 da Constituição Federal, sobre aposentadoria compulsória (BRASIL, 2015).

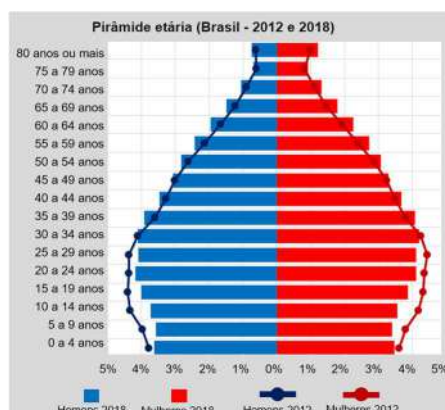
É importante salientar que a maneira como a aposentadoria é encarada dependerá da história de vida de cada pessoa. Em concordância com o que diz Sé (2016), quando defende que os cenários socioeconômico e cultural que permeiam o indivíduo, incidem diretamente na percepção e reação deste diante da aposentadoria.

Conforme estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o processo de transição demográfica ou transição vital representa uma das principais transformações pelas quais vem passando a sociedade moderna. Salientando que o segmento populacional que mais cresce na população brasileira é o de idosos e que o rápido envelhecimento da população tem profundas implicações, e traz importantes desafios para a sociedade (IBGE, 2015).

Salientamos que essas transformações não representam um problema, mas requer a ampliação na atenção e na formulação de diretrizes e políticas públicas de seguridade social (assistência, previdência social e saúde na perspectiva de promover a qualidade de vidas das pessoas idosas, devendo adotar estratégias de ações de proteção e cuidados específicos e direcionados a esse público (SILVA, YAZBEK, 2014).

O aumento da expectativa de vida é uma realidade que vem sendo observada, como mostra a Figura 2, com dados de 2012 e 2018 do IBGE. E esse comportamento implica em adequações necessárias para que as gerações futuras tenham seu direito à aposentadoria garantido.

Figura 2 - Pirâmide etária do Brasil entre 2012 e 2018



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do IBGE (PNAD 2018)

A pirâmide etária do Brasil dos anos de 2012 e 2018, elaborada a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) realizada pelo IBGE, demonstra o encolhimento entre as faixas etárias mais jovens, ou seja, de zero a vinte e nove anos, e o aumento das maiores de trinta anos, principalmente entre as mulheres, que no Brasil, segundo o IBGE, a expectativa de vida ao nascer, em 2019, é de oitenta anos para mulheres e de setenta e três anos para homens. Essa tendência no comportamento da pirâmide aponta para a necessidade de se pensar políticas públicas a longo prazo, considerando alternativa para equilibrar essa alteração no perfil demográfico, principalmente no que se refere à previdência social (IBGE, 2015).

Partindo desse contexto, cabe situarmos historicamente a evolução da previdência social no Brasil quanto a sua forma de organização, custeio, responsabilidades, para melhor compreensão da pesquisa, bem como se dá o trâmite de uma emenda constitucional desde sua proposição até sua aprovação.

2.3.1 Histórico da Previdência Social

No Brasil, pode-se dizer que os primeiros indícios de medidas de proteção social, datam do período colonial, como por exemplo a inauguração da primeira Santa Casa de Misericórdia, na cidade de Santos, por Brás Cubas, em 1543. Entretanto, ao longo do período colonial não havia algo sistematizado em forma de modelo de previdência ou de salvaguarda das pessoas em idade avançada. Isso só veio a surgir no final do período imperial, por meio da Lei nº 3.397 de 1888, que criava a Caixa de Socorro para Operários da Estrada de Ferro Imperial, e o Decreto nº 10.269 de 1889, que criava o Fundo Especial de Pensão para Trabalhadores da Imprensa Régia. Ambos, de forma embrionária e restrita aos servidores públicos, criavam um modelo de assistência e previdência social (FRANCO, 2005; BRASIL, 1889; BRASIL, 2003)

É no período republicano, com a Lei nº 4.682 de 1923, também conhecida como Lei Eloy Chaves, que se considera o marco inicial do sistema de previdência social brasileiro, com a criação da Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAPS), inicialmente ligadas aos funcionários das linhas férreas, sendo posteriormente abrangidas a outros segmentos, de forma que em 14 anos já existiam quase duzentas (200) CAPS espalhadas pelo país. Apesar da ampliação destas CAPS, elas não seguiam um modelo padronizado de regras para a concessão destes benefícios, e tal situação

gerava muitas diferenciações entre elas e consequentemente, dificuldades na administração (FRANCO, 2005; BRASIL, 1889; BRASIL, 2003)

Em 1930, período de governo de Getúlio Vargas, no Estado Novo, com a criação do Ministério do Trabalho, Comércio e Indústria, as CAPS foram extintas e substituídas pelo Instituto de Aposentadoria e Pensão – IAP. Assim como as CAPS, o IAP não tinha um regulamento único que servisse de modelo para padronizar os diferentes casos, dificultando a gestão. É importante mencionar que a expectativa de vida nesse período, fator muito significativo para a questão das aposentadorias e pensões, não chegava aos 50 anos, de forma que nem todos que contribuíam, viviam o suficiente para usufruírem da aposentadoria. Esse cenário tornou-se favorável para que o governo fizesse investimentos em infraestrutura com o montante que sobrava do IAP, sem que houvesse uma contrapartida do governo, causando desfalque ao longo dos anos (BALERA, 2012).

Segundo Giambiagi e Além (2011) após 14 anos em debate entre os parlamentares, em 1960 foi criada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), ampliando a cobertura da previdência para os empregados e autônomos em geral. Embora apenas em 1966, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), é que a uniformização se efetivou.

O INPS tinha o objetivo de recolher as contribuições, realizar o pagamento dos benefícios, bem como prestar assistência médica aos beneficiários vinculados a ele. Em paralelo, resolveu a questão da diversidade de regras que existiam nos IAPS, unificando e padronizando a concessão dos benefícios. Entretanto, em função de sua estrutura robusta precisou ser seccionada em 1970, através da criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS) (FRANCO, 2005; BRASIL, 1889; BRASIL, 2003)

Em 1974 com a ampliação do número de beneficiários foi criado o Ministério de Previdência e Assistência Social, que significou um novo marco na evolução da previdência social brasileira. Em 1977, o INPS foi subdividido em: INPS, responsável pelo pagamentos dos benefícios previdenciários e assistenciais; o Instituto de Administração da Previdência e Assistência Social (IAPAS), que administrava e recolhia os recursos do INPS ; e o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), respondendo pela administração do sistema de saúde. Posteriormente, em 1988, o INPS e o IAPAS foram reunificados dando origem ao atual

Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), e o INAMPS absorvido pelo Ministério da Saúde (OLIVEIRA, 2006; BRASIL, 2003).

Embora o servidor público esteja submetido ao Regime Próprio de Previdência Social, o que significa dizer que não recebe por meio do INSS, as regras para concessão dos benefícios de aposentadoria e pensão, cada vez mais têm seguido os mesmos critérios do RGPS.

2.4 Reforma da Previdência

Desde governos anteriores, como os de: Fernando Henrique Cardoso, Luiz Inácio Lula da Silva, Dilma Rouseff, Michel Temer até o atual presidente Jair Bolsonaro, a reforma da previdência tem-se mantido em pauta na agenda política e sofrido alterações incrementais no que tange a previdência social. Segundo Lindblom (1979) a ótica da política pública foi desenvolvida como sendo um processo incremental¹³, ou seja, nada muito radical, partindo do zero. Mas pequenas modificações no que já tem sido feito.

Traçando uma linha do tempo dos presidentes do país é possível perceber que a previdência social é uma política pública que vem sendo alterada há várias gestões, por meio de Emendas Constitucionais. A Figura 3 mostra quem eram os presidentes que estavam no comando do Brasil e seus respectivos partidos, no intervalo de 1995 aos dias atuais.

Figura 3 – Linha do tempo dos presidentes do Brasil considerando as Reformas da Previdência



Fonte: Elaboração da autora

¹³ Incrementalismo é um modelo de análise de formulação de políticas, pautado em modificações graduais nas intervenções do governo.

No tocante à aposentadoria, as reformas da previdência ocorridas ao longo dos anos remetem-se quase sempre à CF/1988, mais especificamente ao art. 40 e sempre trazem regras de transição como forma de minimizar e até mesmo não prejudicar aqueles que faltam pouco tempo para atenderem aos requisitos da legislação vigente anterior à reforma (OLIVEIRA, 2006)

Fazendo uma retrospectiva de tais reformas, iniciando-se uma década após a Carta Magna, em 15 de dezembro de 1998, no governo de FHC, quando foi aprovada a Emenda Constitucional nº 20 que apresentava como principais mudanças: o limite de idade nas regras de transição para a aposentadoria integral no setor público, fixado em 53 anos para o homem e 48 para a mulher, novas exigências para as aposentadorias especiais, mudança na regra de cálculo de benefício, com introdução do fator previdenciário¹⁴ a quem estivesse vinculado ao RGPS, bem como a substituição do tempo de serviço pelo tempo de contribuição, sendo de 35 anos para homens e 30 para mulheres como requisito para terem direito ao benefício da aposentadoria (PEREIRA NETTO, 2002).

Tal mudança significou que muitas pessoas que tinham tempo de trabalho comprovado, entretanto esse mesmo período não correspondia ao tempo de contribuição, não mais teriam direito à aposentadoria até que comprovassem o atendimento deste requisito. Esta modificação impactava diretamente nos cofres da previdência, que tinha que conceder o benefício mesmo sem ter tido a contribuição do beneficiário (OLIVEIRA, 2006).

Na sequência, sob a gestão do presidente Lula, por meio da Emenda Constitucional nº 41, promulgada em 31 de dezembro de 2003, foram modificados os artigos 37, 40, 42, 48, 149 e 201 da CF/88 e revogado o inciso IX do § 3 do art. 142 também da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998 (BRASIL, 1988; BRASIL, 2003).

Pode-se dizer que tal Emenda Constitucional teve grande impacto para os servidores públicos, uma vez que alterou a forma de cálculo do pagamento da aposentadoria. Até então, esta era calculada com base na última remuneração do servidor, no último cargo em que estivesse em atividade antes da aposentadoria. É o que se chamava de integralidade, ou seja, a aposentadoria corresponderia ao valor integral que recebia na ativa (BRASIL, 1988; BRASIL, 2003).

¹⁴ Índice aplicado na renda da aposentadoria por tempo de contribuição, que reduzia o valor do benefício de quem decidisse se aposentar cedo, considerando a expectativa de vida.

A partir desta reforma, o valor passou a ser calculado pela média das oitenta melhores contribuições previdenciárias ao longo da vida laboral do servidor, tomando como marco inicial o mês de julho do ano de 1994 e descartando as 20 menores contribuições, no intuito de melhorar a média. A EC 41 pode ser considerada um divisor de águas para quem ingressou no serviço público, pois a partir da entrada em vigência desta emenda não mais haveria aposentadoria integral (SILVA, 2003).

A EC 47, de 06/07/2005 manteve a idade mínima estabelecida, de 60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres, cumulativamente com 35 anos de contribuição, 25 anos de efetivo exercício no serviço público, sendo 15 anos da carreira e 5 anos no cargo que se der a aposentadoria. O que ela trouxe de diferente foi a diminuição de um ano de idade para cada ano excedente de contribuição (BRASIL, 2005; SOUZA, 2000).

Por fim, destaca-se o Decreto nº 3.048/99, que aprovou o Regulamento da Previdência Social no Brasil, e as Emendas Constitucionais nº. 41/2003 e nº. 47/2005, que introduziram mudanças no regime previdenciário dos servidores públicos, instituindo a tão debatida "taxação dos inativos", pela qual os servidores públicos aposentados cujos proventos ultrapassassem o valor do teto pago aos beneficiários no Regime Geral de Previdência Social são obrigados a contribuir com uma alíquota de 11% sobre o valor excedente (BRASIL, 1999; BRASIL, 2003; BRASIL, 2005).

Outra modificação significativa ocorreu em 2012, no governo da primeira presidente mulher do país, Dilma Rousseff por meio da Lei 12.618/2003 Instituiu o regime de Previdência Complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, que fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões ao valor do teto do RGPS. E em 2015 na qual foi instituída a Fórmula 85/95, que correspondia à soma da idade e do tempo de contribuição respectivamente para as mulheres e homens. Sem concluir seu segundo mandato, a então presidente Dilma sofreu um *impeachment*, sendo sucedida por seu vice, Michel Temer, que assumiu o comando da nação e não conseguiu seguir adiante com a Reforma da Previdência, a qual só teve continuidade a partir da gestão de seu sucesso (OLIVEIRA, 2006).

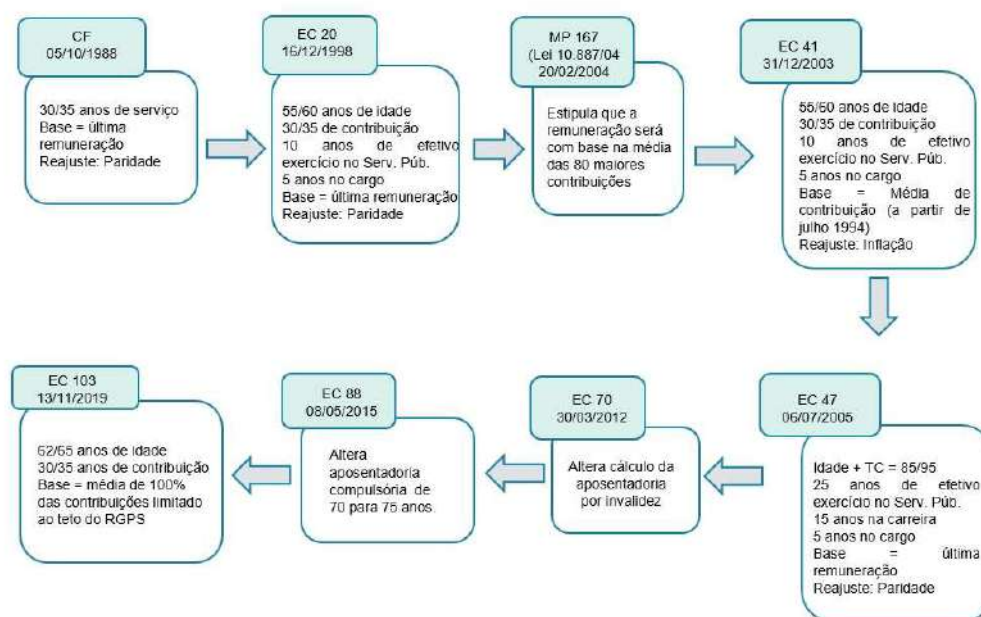
Outras mudanças ocorreram nesse período como, por exemplo a EC 70/2012, promulgada em 30/03/2012, que alterou as regras para o cálculo da aposentadoria por invalidez, e a EC 88/2015 promulgada em 08/05/2015, que aumentou a idade da aposentadoria compulsória de 70 para 75 anos. Entretanto não aprofundamos de

forma detalhada tais mudanças por não estarem diretamente relacionadas ao objeto de estudo da pesquisa, que é a aposentadoria voluntária (BRASIL, 2015; BRASIL, 2012).

Contextualizadas as modificações ocorridas, consideremos a reforma a qual esse estudo refere-se: à Emenda Constitucional nº 103, promulgada em 13 de novembro de 2019, tendo em vista que foi a mais recente e a que exerceu influência no período estudado de 2016 a 2019, desde sua entrada na agenda política, em dezembro de 2016, até sua promulgação, em novembro de 2019 (BRASIL, 2019).

A Figura 4 apresenta de forma esquematizada e resumida, as principais mudanças ocorridas nas reformas previdenciárias nos últimos vinte anos, desde depois da Constituição Federal até a mais recente alteração concretizada na EC 103/2019.

Figura 4 - Linha do tempo das reformas da previdência a partir da CF/88 até a EC 103/19



Fonte: Elaboração da autora

Percebe-se que ao longo de mais de duas décadas, a previdência social sofreu várias modificações e muito provavelmente continuará passando por outras, considerando a dinâmica mudança de cenários aos quais estão inseridos os benefícios como por exemplo, a aposentadoria.

2.4.1 Trâmite de uma PEC

Pelo fato de a previdência social se tratar de um assunto abarcado pelos direitos sociais previstos na Constituição Federal, quaisquer propostas de mudanças seguirão um trâmite específico às propostas de emendas constitucionais, conhecidas por PEC, que vai desde a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), Comissão Especial, Plenário para votação, Senado até a sua promulgação (CONSTANZI *et al*, 2018).

Primeiramente, o conteúdo objeto da proposta de mudança, passará pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara, que tem a função de analisar se o texto fere algum princípio constitucional ou leis do país, não se detendo à análise do mérito do texto. Os deputados que compõem tal comissão terão um prazo de cinco sessões para votar um parecer, que será elaborado por um relator. Em sendo aprovada a constitucionalidade do texto, o passo seguinte será criar uma comissão especial formada por deputados para discutir o mérito da proposta. Nesta etapa, os deputados poderão sugerir mudanças no conteúdo por meio de emendas e a comissão terá prazo de até 40 sessões para votar um parecer a ser apresentado por um relator escolhido (MARTINEZ, 2005; CONSTANZI *et al*, 2018).

Se aprovado pela comissão especial, a PEC seguirá para o plenário da Câmara, devendo o parecer ser votado em dois turnos, com um intervalo de cinco sessões entre cada votação, e precisará dos votos de pelo menos 308 deputados, que representam 3/5 da composição da Casa, formada por 513 parlamentares para ser aprovada. Esse processo de votação que acontece no plenário é nominal, com o registro do voto no sistema eletrônico. Caso a PEC não alcance o número mínimo necessário de votos, será arquivada. Em sendo aprovada, segue para apreciação da Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado, indo posteriormente ao plenário, onde precisará de ao menos 49 votos entre os 81 senadores, também em dois turnos de votação (MARTINEZ, 2005; CONSTANZI *et al*, 2018).

Se for feita alguma alteração pelos senadores no texto inicialmente aprovado pelos deputados, a matéria volta para Câmara para reanálise. Sendo aprovada com o mesmo conteúdo, segue para promulgação pelo presidente do Senado, que também é o presidente do Congresso Nacional. As PECs diferentemente de um projeto de lei, não são enviadas para sanção do presidente e passam a valer após a promulgação (MARTINEZ, 2005; CONSTANZI *et al*, 2018).

2.4.2 Principais alterações da Reforma da Previdência (EC103/2019)

A Emenda constitucional nº 103 de 2019, iniciou seu trâmite na agenda política em dezembro de 2016, no formato de PEC nº 287 e se propunha a alterar os artigos 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelecer regras de transição e dar outras providências. Tendo vários pontos polêmicos, em 22 de novembro de 2017 foi apresentada a Emenda Aglutinadora Global à PEC 287-A/2016, que flexibilizava o texto original, transformando posteriormente na PEC nº 6/2019 antes de ser aprovada como EC 103/2019 (BRASIL, 2019).

Ainda que as alterações trazidas por tal reforma também abranjam questões do Regime Geral, bem como outros pontos como, por exemplo, aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho, pensão por morte, que direta ou indiretamente reverberem no objeto desse estudo, a pesquisa deteve-se ao que foi modificado nos requisitos necessários à aposentadoria voluntária dos servidores públicos, abarcado de Regime Próprio de Previdência Social (OLIVEIRA, 2019).

Nessa perspectiva, as alterações que mais impactaram na decisão de solicitar a aposentadoria voluntária dizem respeito ao aumento da idade, limitação de acumulação de aposentadorias e pensões, forma de cálculo dos benefícios e percentuais das alíquotas de contribuição social (MARTINEZ, 2005; CONSTANZI *et al*, 2018).

Como bem ressalta Oliveira (2019), com a promulgação da Emenda nº 103/2019 pode-se considerar uma alteração negativa para o beneficiário que repercutirá na perda do poder aquisitivo do aposentado quando considerada forma de calcular o valor da aposentadoria. Pois, o que antes era calculado com base na média aritmética simples de 80% das contribuições dos segurados, sendo excluído os 20% das menores contribuições (isso para quem entrou no serviço público após dezembro de 2003), passou a ter esse cálculo considerando a média aritmética de 100% do valor de contribuição previdenciária, o que significa dizer a necessidade de trabalhar mais e receber menos (CONSTANZI *et al*, 2018).

É importante salientar que a regra a ser aplicada no momento da aposentadoria dependerá da data de ingresso no serviço público, ainda que o fundamento legal vigente seja a EC 103/2019. Pois a forma de cálculo pode variar desde o valor integral

que se recebe na ativa, a média das contribuições e a média das contribuições limitada ao valor estipulado como teto para os beneficiários do RGPS, pago pelo INSS.

O quadro 1 apresenta de forma resumida o comparativo das principais alterações quanto à aposentadoria voluntária antes e depois da EC 103/2019, no que tange a regra geral para os servidores públicos.

Quadro 1 - Comparativo das principais alterações quanto à aposentadoria voluntária antes e depois da EC 103/2019.

Alterações	Antes da EC 103		Após a EC 103	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Requisitos para aposentadoria ¹⁵				
Idade	60 anos	55 anos	65 anos	62 anos
Tempo de contribuição	35 anos	30 anos	25 anos	25 anos
Tempo de efetivo exercício no Serviço Público	10 anos		10 anos	
Tempo no cargo	5 anos		5 anos	
Forma de cálculo dos proventos	Média aritmética com base em 80% das maiores contribuições limitado ao teto do RGPS		Média aritmética com base em 100% das contribuições limitado ao teto do RGPS	
Acumulação de benefícios (pensão + pensão) ou (pensão + aposentadoria)	Recebimento integral de ambos os benefícios		Recebimento integral do benefício mais vantajoso e parcial do segundo	
Alíquota de contribuição social dos inativos e pensionistas	11% do que exceder o valor do Teto do RGPS		14% do que exceder o valor do Teto do RGPS	
Abono de permanência ¹⁶	Servidor que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária fará jus		Servidor que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária poderá fazer jus	

Fonte: EC 103/2019. Elaboração da autora

Vale salientar que os aposentados no período pesquisado e os servidores que optaram em retardar sua aposentadoria, eram regidos por regras diferentes e mais vantajosas do que as apresentadas no quadro 1, como por exemplo a integralidade¹⁷ e a paridade¹⁸. Isso implica em dizer que por já terem completado os requisitos exigidos à aposentadoria voluntária, já tinham seus direitos adquiridos e poderiam requerê-la a qualquer tempo, independente da entrada em vigência da nova legislação que alterou o sistema de previdência social, conforme previsto no Art. 3º e § 1º da EC 103/2019:

¹⁵ Os requisitos de idade e tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

¹⁶ Até que lei federal discipline sobre o assunto, os servidores que atenderem aos requisitos à aposentadoria voluntária, continuarão fazendo jus.

¹⁷ Proventos no valor integral do cargo que ocupava no momento da aposentadoria.

¹⁸ É o direito de ter refletidos, na aposentadoria ou na pensão, os aumentos remuneratórios, a qualquer título, que o servidor, ou instituidor da pensão, receberia se estivesse na ativa.

Art. 3º A concessão de aposentadoria ao servidor público federal vinculado a regime próprio de previdência social e ao segurado do Regime Geral de Previdência Social e de pensão por morte aos respectivos dependentes será assegurada, a qualquer tempo, desde que tenham sido cumpridos os requisitos para obtenção desses benefícios até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, observados os critérios da legislação vigente na data em que foram atendidos os requisitos para a concessão da aposentadoria ou da pensão por morte.

§ 1º Os proventos de aposentadoria devidos ao servidor público a que se refere o caput e as pensões por morte devidas aos seus dependentes serão calculados e reajustados de acordo com a legislação em vigor à época em que foram atendidos os requisitos nela estabelecidos para a concessão desses benefícios. (EC 103/2019, p.8).

Outro ponto importante, trazido no texto original da reforma, apresentado como PEC 287/2016, é em relação a igualdade nas idades entre homens e mulheres, como requisito para aposentadoria. Este ponto sofreu bastante pressão, o que culminou na manutenção da idade maior exigida para a aposentadoria dos homens em relação às mulheres no texto que foi aprovado na EC 103 (BRASIL, 2016).

Mesmo a situação supracitada tendo ocorrido, o aumento da idade para as mulheres, traz à tona a questão da desigualdade entre homens e mulheres, tanto no âmbito profissional quando no pessoal. Segundo FARAH (2003) faz-se necessário na deliberação das políticas públicas considerar a existência da discriminação entre homens e mulheres, em diferentes magnitudes que vão desde inferioridade remuneratória das mulheres, ao cotidiano com maior acúmulos das tarefas domésticas, correndo-se o risco de consolidação dessa desigualdade quando não se reconhece a sua existência.

A proposta inicial da EC 103 é um exemplo disso, quando igualava a idade entre homens e mulheres para a aposentadoria, desconsiderando que ainda vivemos em uma sociedade machista que vincula à mulher a obrigação de assumir a responsabilidade das tarefas domésticas, ainda que no convívio domiciliar ambos os sexos desenvolvam atividade remunerada.

Contextualizando essa realidade, a Tabela 2 apresenta o número médio de horas combinadas no trabalho remunerado e nos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (carga total de trabalho) das pessoas com idade a partir de 14 anos, ocupadas na semana de referência em que foi realizada a coleta de dados, por sexo, com indicação do coeficiente de variação comparando a média do Brasil e as Grandes Regiões, extraída da planilha do IBGE com dados de 2016(SILVA, YAZBEK, 2014).

Tabela 2 - Comparativo das horas combinadas no trabalho remunerado e afazeres domésticos entre os sexos

Grandes Regiões	Jornada total					
	Total		Sexo			
			Homens		Mulheres	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Brasil	52,9	0,2	51,5	0,2	54,4	0,2
Norte	50,6	0,5	49,6	0,5	51,8	0,6
Nordeste	50,9	0,3	49,0	0,3	53,0	0,4
Sudeste	54,1	0,3	52,7	0,3	55,6	0,4
Sul	53,5	0,3	52,6	0,3	54,5	0,4
Centro-Oeste	52,4	0,4	51,6	0,4	53,3	0,5
Branços						
Brasil	53,5	0,2	52,3	0,2	54,8	0,3
Norte	51,6	0,7	50,5	0,9	52,7	1,0
Nordeste	51,7	0,5	49,9	0,6	53,5	0,6
Sudeste	54,0	0,4	52,8	0,4	55,3	0,5
Sul	53,8	0,3	52,8	0,3	54,9	0,4
Centro-Oeste	52,4	0,5	51,3	0,6	53,7	0,7
Pretos ou pardos						
Brasil	52,3	0,2	50,9	0,2	54,0	0,2
Norte	50,4	0,5	49,5	0,5	51,6	0,6
Nordeste	50,7	0,3	48,7	0,4	52,9	0,4
Sudeste	54,2	0,3	52,7	0,4	56,0	0,4
Sul	52,4	0,6	51,9	0,6	53,1	0,8
Centro-Oeste	52,4	0,5	51,8	0,6	53,1	0,6

Fonte: IBGE. (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2016)

Percebe-se que as mulheres representam a maior média percentual do número de horas combinadas no trabalho remunerado e nos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, tanto no Brasil quanto em cada região separadamente. Tal comportamento se mantém constante quando a comparação leva em consideração também a cor ou raça. Salientando que segundo o IBGE, o resultado calculado apenas para as pessoas que declararam ter feito atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos na semana de referência (CONSTANZI *et al*, 2018).

Com base nas informações da realidade mapeada pela Tabela 1, defende-se a relevância de se considerar o gênero como uma variável independente relevante em relação à variável dependente que é a decisão de se aposentar ou retardar esse momento na vida das pessoas.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Características da Pesquisa

Quanto à natureza ou finalidade nossa pesquisa se classifica como aplicada, uma vez que objetiva gerar conhecimentos para a aplicação prática, como por exemplo, o planejamento de gestão de pessoas mediante a aposentadoria dos servidores. Quanto à forma, adotamos uma abordagem multimétodo, ou seja, qualitativa, visando responder ao problema e objetivo proposto, uma vez que utilizamos estatística descritiva para analisar os dados obtidos como forma quantificável de mapear o perfil do nosso público alvo (MINAYO, 2007).

Ao passo que de forma qualitativa buscamos fazer interpretações de natureza subjetiva, a fim de compreender os fatores que permeiam a decisão da aposentadoria voluntária, utilizando questões abertas nos questionários que possibilitaram retratar a percepção do fenômeno, sob a perspectiva do público alvo, e também a análise de conteúdo proposto por Bardin (2016), utilizando a categorização das perguntas do questionário. A adoção desta abordagem mista nos possibilitou a análise dos dados de forma mais fria e numérica, sendo complementada pela análise subjetiva dos dados da pesquisa.

Quanto aos procedimentos técnicos a pesquisa se classifica como documental e estudo de caso e foi construída com base na revisão bibliográfica sobre o tema e legislações correlatas, utilizando como instrumentos de coleta, questionários aplicados ao público-alvo e dados dos aposentados extraídos do SIAPE, fornecidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGPE) da Reitoria do órgão e Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) do *campus* (MARCONI, LAKATOS, 2017; YIN, 2010).

O tipo de pesquisa utilizado para responder à pergunta problema deste estudo, no que se refere aos objetivos, classifica-se como uma pesquisa descritiva, buscando maior familiaridade com o tema proposto, além de descrever características de determinada população ou fenômeno, neste caso, os aposentados entre o período de 2014 e 2019 e os servidores aptos a solicitarem aposentadoria voluntária, lotados do *campus* Recife e Reitoria do IFPE. É possível dizer também que é exploratória, contribuindo para a análise de possíveis causas ou consequências que impactam na decisão da aposentadoria voluntária ou permanência dos participantes no trabalho (MARCONI, LAKATOS, 2017).

3.2 Lócus e Sujeitos da Pesquisa

O lócus da pesquisa foi definido no *campus* Recife e Reitoria do IFPE, considerando que a Reitoria é o local de trabalho da pesquisadora, bem como não tem sede própria, e fica fisicamente dentro do *campus* Recife, e que este é o *campus* mais antigo, com 111 anos. Além disso é o campus que tem o maior quantitativo de servidores e, consequentemente, também de aposentados.

A Figura 5 traz o mapa do estado de Pernambuco e a representatividade geográfica do IFPE, no qual está sinalizado na cor verde, os seus 16 *campi*, que vão do litoral ao sertão do estado, e na cor vermelha os polos de educação à distância.

Os *campi* estão localizados nos municípios de: Abreu e Lima, Afogados da Ingazeira, Barreiros, Belo Jardim, Cabo de Santo Agostinho, Caruaru, Garanhuns, Igarassu, Ipojuca, Jaboatão dos Guararapes, Olinda, Palmares, Paulista, Pesqueira, Recife e Vitória de Santo Antão.

Figura 5 - – Mapa de Pernambuco com a distribuição dos Campi e polos do IFPE



Fonte: Portal do IFPE

No tocante aos sujeitos de pesquisa, adotou-se os servidores técnicos administrativos e docentes que já preenchiam os requisitos para aposentadoria voluntária e os aposentados entre o período de 2014 e 2019, também de ambas as categorias. Buscando traçar o perfil de maneira mais próxima à realidade da população, utilizou-se os dados de toda a população, na planilha disponibilizada pelo órgão. A Tabela 3 mostra em número absolutos, tamanho da nossa população pesquisada, no que se refere aos aposentados, distribuídos ao longo dos anos do período investigado:

Tabela 3 - Número de aposentadorias voluntárias no período entre 2014 e 2019

Ano	Aposentadorias
2014	18
2015	27
2016	22
2017	41
2018	21
2019	38
Total	167

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Foram consideradas como características necessárias aos participantes para serem incluído na pesquisa, o ano da aposentadoria – entre 2014 e 2019 e a lotação do aposentado(a) servidor(a) apto à aposentadoria – *campus* Recife e Reitoria, e se recebiam abono de permanência para os que estavam aptos à aposentadoria.

O intervalo temporal foi delimitado objetivando abarcar os anos não atingidos pela reforma da previdência, sendo 2014, 2015 e 2016 e os anos de 2017, 2018 e 2019 que correspondia ao período sob a influência da tramitação da reforma até a sua aprovação.

Os participantes da pesquisa (aposentados) foram convidados a responder ao questionário quando foram à Coordenação de aposentadoria e pensão do IFPE, bem como foram contatados por e-mail e telefone para participarem da pesquisa. Os servidores ativos receberam a visita da pesquisadora no local (setor) de trabalho deles, onde foram convidados a responderem o questionário, e paralelamente receberam via e-mail o formulário eletrônico. Os contatos dos pesquisados foram conseguidos pela própria pesquisadora, tendo em vista que a mesma trabalha na Diretoria de Gestão de Pessoas, mais especificamente na Coordenação de Aposentadoria e Pensão.

A Tabela 4 apresenta a distribuição dos servidores que já preenchem os requisitos para a aposentadoria, considerando a categoria e sexo, somando uma população de oitenta e dois servidores.

Tabela 4 - Quantitativo de servidores que recebem abono de permanência

Gênero	Técnico Administrativo	Professor	Total
Masculino	22	25	47
Feminino	25	10	35
Total	47	35	82

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

3.3 Coleta de Dados

Os dados desta pesquisa são oriundos de duas fontes principais de coleta. A primeira foi a planilha gerada pelo banco de dados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), onde constavam as informações sobre os servidores públicos federais do Poder Executivo, no nosso caso, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – IFPE. E a segunda fonte refere-se aos questionários impressos em papel e em via eletrônica aplicados ao público alvo no período de fevereiro à maio *de 2020.

Extraídas por relatórios, em forma de planilha em Excel do SIAPE , as informações utilizadas dos servidores e aposentados, foram: sexo, idade, categoria do vínculo (professor EBTT ou TAE), o nível do cargo (superior ou médio/técnico), o mês e ano da aposentadoria e há quanto tempo recebiam abono de permanência, neste caso para os ativos.

Os dados provenientes dos questionários foram coletados por meio físico, por questionários impressos, considerando o perfil do público-alvo não ser muito adeptos dos meios eletrônicos, e também por meio eletrônico, utilizando como recurso o formulário da Google, Google Forms. Os questionários impressos foram entregues pela própria pesquisadora e orientados para serem preenchidos na presença da mesma, de forma a mitigar as dúvidas e evitar respostas incompletas. Enquanto que o formulário eletrônico foi enviado via e-mail e configurado de maneira que as respostas eram de preenchimento obrigatório, viabilizando a extração da maior quantidade possível de informação.

Com linguagem simples os questionários aplicados aos aposentados e aos servidores que recebiam abono de permanência foram compostos de doze (12) questões, entre fechadas e abertas, além das quatro (4) iniciais de caracterização do perfil dos respondentes, tais como idade, sexo, vínculo e escolaridade.

Com o objetivo de validar o instrumento de coleta de dados foi apresentado o questionário para uma aposentada e para a banca da qualificação, os quais deram retorno sobre sua percepção e sugeriram ajustes, que foram acatados e corrigidos antes de ser aplicado.

3.4 Categorias de Análise

Embasado qualitativamente na metodologia de análise de conteúdo proposto por Bardin (2016), as perguntas dos questionários foram agrupadas por categorias, de forma a viabilizar uma inferência e interpretação dos dados durante a análise.

Para cumprir os objetivos da pesquisa as questões que compuseram o roteiro dos questionários avaliaram as seguintes dimensões: perfil do aposentado / servidor apto à aposentadoria, aspectos financeiros, estado de saúde, fatores que influenciaram a permanência no trabalho / a decisão da aposentadoria, as quais serviram de critério para a organização das questões e posterior sistematização das respostas, conforme os Quadros 2 e 3 a seguir:

Quadro 2 - Categorização das questões aplicadas aos aposentados

QUESTÕES	CATEGORIAS
Idade; Vínculo (Docente ou TAE); Ano da aposentadoria; Gênero; Escolaridade;	Perfil dos aposentados
2. Recebia abono de permanência; 3. Recebia gratificação por função de confiança; 5. Realiza atividade remunerada depois que se aposentou;	Aspectos financeiros
7. Como você classifica seu estado de saúde quando se aposentou; 8. Como você classifica seu estado de saúde atualmente;	Estado de saúde
5.a Projeto de vida definido b. Problemas pessoais de saúde c. Problemas na família d. Condições de trabalho e. Clima organizacional f. Perda de cargo de confiança g. Medo da reforma da previdência h. Outros fatores 9. Você considera que a reforma da previdência foi o principal motivo de sua aposentadoria	Fatores que influenciaram a decisão da aposentadoria
6. Você executa alguma atividade não remunerada/ voluntária depois que se aposentou do IFPE; 10. Como você classifica seu grau de satisfação na condição de aposentado(a);	Grau de satisfação/ condição de aposentado

Fonte: Elaborado pela autora com base no questionário aplicado

Quadro 3 - Categorização das questões aplicadas aos servidores aptos à aposentadoria

QUESTÕES	CATEGORIAS
Idade; Gênero; Vínculo (Docente ou TAE); Escolaridade;	Perfil dos servidores aptos à aposentadoria
1. Recebe abono de permanência? 2. Você solicitaria a aposentadoria se não recebesse o Abono de Permanência? 3. Recebe gratificação por função de confiança	Aspectos financeiros

4. Você solicitaria a aposentadoria se deixasse de receber a gratificação pela função de confiança? 6. Você possui outra renda fora do IFPE?	
5. a. Não me sinto preparado(a) para me aposentar/ Quero continuar trabalhando b. As perdas financeiras c. Problemas na família/ Não quero ficar em casa d. Condições de trabalho/ Clima organizacional e. Cargo de confiança que ocupo f. Medo da reforma da previdência g. Sentimento de inutilidade h. Outros fatores	Fatores que influenciaram a permanência na ativa
9. Você considera que a reforma da previdência pode resultar em perdas para sua aposentadoria?	Percepção de impacto da reforma da previdência
8. Como você classifica seu estado de saúde? 10. Como você classifica seu grau de satisfação na condição de ativo(a)?	Estado de saúde /Grau de satisfação na condição de ativo
11. Você pretende trabalhar até a idade da aposentadoria compulsória (75 anos)? 12. Você tem planos para colocar em prática quando se aposentar?	Planejamento para a aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora com base no questionário aplicado

3.5 Análise dos Dados

Para análise dos dados lançou-se mão de planilhas e gráficos, bem como estatística descritiva.

A referida pesquisa foi feita por meio do uso de questionários, os quais conforme as palavras de Oliveira, podem ser definidos como:

Uma técnica para obtenção de informações sobre sentimentos, crenças, expectativas, situações vivenciadas e sobre todo e qualquer dado que o pesquisador(a) deseja registrar para atender os objetivos de seu estudo. Em regra geral, os questionários têm como principal objetivo descrever as características de uma pessoa ou de determinados grupos sociais (OLIVEIRA, 2008, p. 83)

A análise da legislação correlata ao objeto de estudo do projeto também foi utilizada na metodologia, visando identificar as aproximações, adequações ou distanciamentos das ações já implantadas e o que a lei estabelece.

Os dados foram analisados e interpretados quantitativamente utilizando estatística descritiva, fazendo uso de planilhas e gráficos com as informações obtidas por meio do banco de dados disponibilizado pelo órgão (IFPE) e questionários, e qualitativamente com base nos questionários aplicados, principalmente nas questões abertas, com o intuito de melhor compreender os fatores que contribuem para o requerimento da aposentadoria voluntária ou para a permanência na ativa. Ambas as

formas de coleta subsidiaram a identificação dos fatores que contribuem para o requerimento da aposentadoria voluntária, a análise do perfil dos servidores que já preenchiam os requisitos para a concessão da aposentadoria e com base nesse mapeamento, comparamos os aposentados voluntariamente nos últimos 6 anos (2014 a 2019) com os servidores que já estavam aptos a solicitarem a aposentadoria e continuam na ativa. E finalmente de posse desses dados analisados e interpretados poder rejeitar ou confirmar as hipóteses desta pesquisa (MARCONI, LAKATOS, 2017).

3.6 Variáveis e Hipótese

A presente pesquisa considerou como variáveis de interesse: a solicitação da aposentadoria, o perfil dos servidores (idade, gênero e vínculo ou segmento e ano da aposentadoria), aspectos financeiros, fatores que influenciaram na decisão da aposentadoria, percepção de impacto da reforma da previdência, o estado de saúde/grau de satisfação na condição de ativo e o planejamento para a aposentadoria. Quanto à hipótese, a pesquisa investigou a seguinte:

H1: A reforma previdenciária contribui na decisão de requerer a aposentadoria voluntária entre os servidores do IFPE.

Com o intuito de verificar a hipótese supracitada, almejou-se atingir ao objetivo geral de analisar o efeito da reforma previdenciária na decisão de solicitar aposentadoria voluntária entre os servidores do IFPE, por meio dos seguintes objetivos específicos:

- ✓ Analisar o perfil dos servidores que já preenchem os requisitos para a concessão da aposentadoria e não solicitaram;
- ✓ Comparar os aposentados voluntariamente nos últimos 6 anos (2014 a 2019) com os servidores que já preenchem os requisitos para a aposentadoria e continuam na ativa;
- ✓ Identificar os fatores que contribuíram para o requerimento da aposentadoria voluntária;

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando o objetivo geral deste trabalho que foi avaliar o efeito da reforma previdenciária na decisão da aposentadoria voluntária entre os servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco - IFPE, que se subdividem entre as carreiras de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT e a de Técnico Administrativo, no período de 2014 a 2019, lotados no *campus* Recife e Reitoria, neste capítulo, são apresentados os resultados sistematizados da pesquisa realizada.

Os dados estão organizados de maneira quantitativa por meio de tabelas e gráficos e de maneira qualitativa conforme categorias de análise agrupadas devido às suas características em comum (BARDIN, 2016).

No tocante aos dados coletados por meio de planilhas fornecidas pelo órgão foi considerada toda a população de aposentados no período estudado, que corresponde a 100% dos 167 aposentados voluntariamente, somando ambos os segmentos pesquisados. Da mesma forma foi feito com os servidores aptos à aposentadoria, que perfazem um total de 82 servidores.

Quanto aos dados obtidos por meio dos questionários aplicados, interpretou-se os dados com base no retorno dos 41 questionários dos aposentados, somando os respondidos impressos e os do Google Forms (apêndice A), que correspondem a vinte e cinco 25,3% da população de 162 aposentados, pois 5 deles, 2,99% haviam falecido e 26 questionários impressos/online (apêndice B), dos servidores aptos à aposentadoria, perfazendo 31,7% da população investigada.

Com o intuito de testar as hipóteses supracitadas, almejamos atingir ao objetivo geral de analisar o efeito da reforma previdenciária na decisão de solicitar aposentadoria voluntária entre os servidores do IFPE, por meio dos objetivos específicos.

4.1 Perfil dos Servidores Aptos à Aposentadoria

Como diz Barato (2008, p. 5) “[...] O trabalho não é só o ganha pão, mas também realização que dá sentido à vida”, e por isso para muitos, a aposentadoria representa a perda do próprio sentido de viver.

Observou-se por meio da análise quantitativa, o perfil dos servidores que já podem solicitar a aposentadoria voluntária a qualquer tempo; enquanto que através do questionário semiestruturado, possibilitou-se vislumbrar de modo mais qualitativo o que se passa por trás dos números.

Com o intuito de traçar o perfil dos servidores que se enquadram na situação de qualificados a requerem a qualquer tempo a aposentadoria voluntária integral, a Tabela 5 mostra o cenário do público pesquisado, composto por 82 servidores.

Tabela 5 - Perfil dos servidores aptos à aposentadoria

Segmento	Frequência	Percentual
Técnico Administrativo (TAE)	47	57,3
Professor EBTT	35	42,7
Gênero masculino	47	57,3
Gênero feminino	35	42,7
Cedido a outro órgão	3	3,7
Ocupa cargo de confiança	14	17,1
Cargo de nível superior	44	53,7
Cargo de nível médio/ técnico	35	42,7
Cargo de nível fundamental	3	3,7
Total	82	100

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Percebe-se que uma pequena parcela (3,7%) que compõe essa população não está trabalhando no seu órgão de origem (IFPE) e sim cedido a outros órgãos. Também se mostrou relativamente baixo, o percentual de 17,1%, dos que recebem gratificação por desempenharem um papel na gestão pública, ocupando cargo de confiança. Nota-se também que é mínimo o percentual de cargos de nível fundamental (3,7%), os quais estão extintos; enquanto que os de nível médio/ técnico e superior somam mais de 96%, correspondendo o último a mais de 50%.

Com base nos dados fornecidos pelo órgão, a Tabela 6 apresenta o comparativo referente ao gênero e à categoria dos 82 servidores que recebem Abono de Permanência, que é um benefício recebido pelos servidores públicos civis que optam em permanecer trabalhando após terem preenchido os requisitos para a aposentadoria. Conforme Sertão (2005), instituído pela Emenda Constitucional nº

41/03, o abono de permanência, equivale ao valor da contribuição do servidor público para a previdência social, que lhe é descontado e devolvido simultaneamente.

Tabela 6 - Comparativo percentual dos servidores aptos à aposentadoria quanto ao gênero versus categoria

	Técnico Administrativo (TAE)		Professor EBTT	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Masculino	22	26,8	25	30,5
Feminino	25	30,5	10	12,2
Total	47	57,3	35	42,7

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Quanto à categoria os Técnicos Administrativos correspondem a quase 60% da população. Quanto ao sexo, os homens também somam em torno de 60 %. Essa predominância da presença masculina é observada na categoria dos docentes, porém entre os TAE's as mulheres são maioria.

Além do Abono de Permanência, alguns destes servidores também ocupam cargos de confiança e recebem uma gratificação por isso. Essas gratificações, de caráter também financeiro, podem corresponder a um Cargo de Direção (CD), a uma Função Gratificada (FG) ou a uma Função de Coordenador de Curso (FCC).

A maneira como a sociedade cria os diferentes papéis sociais e comportamentos relacionados aos homens e às mulheres, formando padrões do que é próprio para o feminino e para o masculino e a partir destas compreensões estabelecem relações diferentes nas várias perspectivas. Sob essa ótica, é que a Tabela 7 traz um comparativo percentual entre as categorias analisadas e os gêneros quanto ao recebimento das gratificações supracitados.

Tabela 7 - Comparativo percentual do gênero versus segmento quanto a ocupação de cargo de confiança

Gênero	Técnico Administrativo		Professor EBTT	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Masculino	3	21,4	4	28,6
Feminino	6	42,9	1	7,1
Total	9	64,3	5	35,7

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Quanto ao gênero, percebeu-se que houve uma divisão perfeitamente equilibrada com 50% para cada gênero no que se refere ao exercício da função de confiança. Entretanto quando esta análise dos gêneros é feita considerando a categoria de trabalho, percebe-se que as mulheres representam em torno de 43% entre os técnicos administrativos, enquanto que os docentes, representam apenas 7,1%. Ou seja, nas atividades finalísticas (ensino, pesquisa e extensão) do órgão pesquisado, que se trata de uma instituição de educação, o gênero masculino, entre os que recebem abono de permanência, ocupa aproximadamente 29% dos cargos de confiança.

A Tabela 8 demonstra há quanto tempo os servidores aptos à aposentadoria recebem abono de permanência, considerando os intervalos de até 1 ano, entre 2 e 5 anos, entre 6 e 10 anos e há mais de 10 anos.

Tabela 8 - Tempo de recebimento do Abono de Permanência

Tempo	Frequência	Percentual
Até 1 ano	7	8,5
Entre 2 e 5 anos	33	40,2
Entre 6 e 10 anos	22	26,8
Acima de 10 anos	20	24,4
Total	82	100,0

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Analisando a tabela 5, nota-se que mais de 90% percebe o benefício há mais de 2 anos, e a concentração maior, que equivale a 40,2% do total, está no intervalo entre 2 e 5 anos. Outro fato curioso observado é que a diferença entre o percentual de quem tem entre 6 e 10 anos e quem tem mais de 10 anos é muito pequena, menos de 3%, sugerindo que quem passa de 5 anos trabalhando quando já poderia se aposentar, pode permanecer até mais de 10 anos.

4.1.1 Perfil dos servidores aptos à aposentadoria sob a ótica dos questionários

Considerando a aglutinação por categoria das perguntas do questionário aplicado, seguindo o método de análise de conteúdo de Bardin, analisou-se cinco categorias tratando de: aspecto financeiro, fatores que contribuíram a permanência no trabalho, a percepção do impacto da reforma da previdência, o estado de saúde/

grau de satisfação na condição de ativo e por último, planejamento para aposentadoria.

A Tabela 9 demonstra o perfil dos servidores aptos à aposentadoria, de acordo com os 26 questionários respondidos, referente à idade, gênero, segmento ao qual pertence e a escolaridade.

Tabela 9 - Perfil dos servidores aptos à aposentadoria segundo os questionários

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Idade	50 a 55 anos	4	15,3
	56 a 60 anos	10	38,4
	61 a 65 anos	9	34,6
	66 a 70 anos	3	11,5
Gênero	Feminino	18	69,2
	Masculino	8	30,8
Segmento (vínculo)	Administrativo	21	84
	Docente	4	16
Escolaridade	Especialização	9	34,6
	Mestrado/ em curso	8	26,9
	Médio/ Técnico	5	19,2
	Graduação	3	11,5
	Pós Doutorado	1	3,8
	Doutorado	0	0,0
	Fundamental	0	0,0

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultado dos questionários

Observa-se quanto à idade, a faixa etária que mais concentra servidores é a que fica entre 56 e 60 anos, perfazendo 38,4% e a entre 61 e 65 anos, com 34,4%, somando 73,0% da população.

É importante considerar que sempre há perdas financeiras relacionadas à aposentadoria, como por exemplo, o auxílio transporte, auxílio alimentação, recebimento de periculosidade ou insalubridade, quando a atividade é desenvolvida com exposição a agentes prejudiciais à saúde, e o próprio abono de permanência.

Quanto ao aspecto financeiro foi avaliado o recebimento do abono de permanência, a ocupação de cargo de confiança e se o servidor tinha outra fonte de renda além do vínculo no IFPE, que é apresentado pela Tabela 10.

Tabela 10 - Aspectos financeiros

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Você solicitaria a aposentadoria se não recebesse o Abono de Permanência?	Sim	3	11,5
	Não	23	88,5
Você atualmente recebe gratificação por função de confiança?	Sim	10	38,5
	Não	16	61,5
Você solicitaria a aposentadoria se deixasse de receber a gratificação por função de confiança?	Sim	1	10,0
	Não	9	90,0
Você possui outra renda fora do IFPE?	Sim	5	19,2
	Não	21	80,8

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultado dos questionários

Quando questionados se solicitariam a aposentadoria caso deixassem de receber o abono de permanência, 88,5% afirmaram que não, enquanto 11,5% disseram que pediriam.

Outros fatores não financeiros como o clima organizacional, o desempenho de um trabalho que corresponde à realização profissional, o sentimento de produtividade, entre outros são alguns que podem ser relacionados como motivos para retardar a aposentadoria.

Exemplificando com algumas das respostas dos pesquisados, que responderam ao questionário quanto aos motivos de suas respostas, alegaram:

Porque ainda me sinto apta e motivada sobre o que eu faço. Mas fico preocupada quando devo pedir, devido ao que vou deixar de ganhar (DOC-2).
 Ainda estou em condições de trabalhar (DOC-3).
 Não quero me aposentar agora (DOC-4).
 Pela perda financeira (TAE-7).
 Porque ainda tenho muito a fazer sem precisar do abono (TAE-11).
 Não me sinto pronta para a aposentadoria (TAE-23).
 Conclusão do pós doutorado (TAE-25).

No tocante ao recebimento de gratificação por ocupação de cargos de direção ou assessoramento, constatou-se o recebimento das duas modalidades de gratificação, quais sejam: os cargos de direção das instituições federais de ensino – CD, as funções gratificadas – FG, estabelecidas pela Lei nº 13.328/2016.

A aposentadoria para quem recebe o menor valor dos cargos de direção, ou seja, uma CD 4, implica em uma perda de R\$ 3.852,76, o que é bem significativo, principalmente para aquele cujo o cargo não é de nível superior.

Quanto ao recebimento de outra fonte renda observou-se que 80,8% não possui outra fonte de renda, dado que revela o impacto financeiro na decisão de concretizar a aposentadoria.

Em relação aos fatores que influenciaram na decisão de permanecer trabalhando foi exposto pela Tabela 11.

Tabela 11 - Fatores que influenciaram na decisão de permanecer trabalhando

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Fatores que influenciaram a decisão da aposentadoria	Não me sinto preparado(a) para me aposentar/ Quero continuar trabalhando	17	63,4
	As perdas financeiras	10	38,5
	Condições de trabalho / clima organizacional	7	26,9
	Sentimento de inutilidade	7	26,9
	Outros fatores		15,3
	Problemas na família/ Não quero ficar em casa	2	7,7
	Cargo de confiança que ocupo	2	7,7
	Medo da reforma da previdência	1	3,8

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultado dos questionários

Com mais de 60% das respostas, notou-se que o principal motivo para a permanência na ativa é falta de preparo para encarar essa nova etapa da vida ou mesmo a vontade de continuar trabalhando.

E o segundo fator mais citado foi em relação às perdas financeiras atreladas à aposentadoria, uma vez que se deixa de receber alguns benefícios com a condição de aposentado, tais como auxílio alimentação, auxílio transporte, adicionais de periculosidade e de insalubridade e o próprio abono de permanência. A Tabela 12 expõe a percepção dos servidores aptos à aposentadoria quanto a percepção do impacto da reforma da previdência, no que repercutiria em perdas quando da sua aposentadoria.

Tabela 12 - Percepção de impacto da reforma da previdência

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Você considera que a reforma da previdência pode resultar em perdas para sua aposentadoria?	Sim	8	30,8
	Não	18	69,2

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultado dos questionários

Verificou-se que para quase 70% dos pesquisados a reforma não implicaria em perdas relativas as suas aposentadorias. Este resultado pode ser explicado em função de essas pessoas já terem adquirido o direito de se aposentarem de acordo com a legislação anterior à reforma. Pois já tinham os requisitos preenchidos para voluntariamente solicitarem a aposentadoria a qualquer momento, o que significa que as novas regras aprovadas pela EC103/2019 não se aplicam aos que já estão no abono de permanência.

Exemplificando as respostas com algumas falas dos pesquisados:

Sim. Abono de permanência, acréscimo do PSS (DOC-3).
 Sim. Financeiras (TAE-10).
 Sim. É imprevisível a intenção desse governo (TAE-7).
 Não. A EC 103 não interfere nos meus direitos adquiridos (TAE-15).
 Sim. Redução de vencimentos (DOC-7).
 Sim. Não sei sobre tudo. Informações equivocadas. Tem a contribuição solidária, que não concordo (DOC-20).

A Tabela 13 traz como os pesquisados se avaliam quanto ao seu estado de saúde e o grau de satisfação na condição de ativo.

Tabela 13 - Estado de saúde/ Grau de satisfação na condição de ativo

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Como você classifica seu estado de saúde?	1. Péssimo	1	3,8
	2. Ruim	1	3,8
	3. Bom	13	50,0
	4. Excelente	11	42,3
Como você classifica seu grau de satisfação na condição de ativo?	1. Muito insatisfeito	0	0,0
	2. Insatisfeito	3	11,5
	3. Satisfeito	10	38,5
	4. Muito satisfeito	13	50,0

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultado dos questionários

Observou-se que mais de 90% considera seu estado de saúde bom ou excelente e quanto ao grau de satisfação na condição de ativo, apenas 11% está insatisfeito.

Considerando a importância de ser ter em mente o que fazer para além de uma vida laborativa como servidor público no IFPE, é que a Tabela 14 apresenta como os servidores estão se preparando para enfrentar a aposentadoria.

Tabela 14 - Planejamento para a aposentadoria

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Você executa alguma atividade não remunerada/ voluntária em paralelo ao trabalho no IFPE?	Sim	4	15,4
	Não	22	84,5
Você pretende trabalhar até a idade da aposentadoria compulsória (75 anos)?	Sim	5	19,2
	Não	20	76,9
	Talvez	1	3,8
Você tem planos para colocar em prática quando se aposentar?	Sim	9	34,6
	Não	17	65,4

Fonte: Elaborado pela autora conforme respostas dos questionários

Percebeu-se que quanto a questão financeira mais de 80% tem o seu vínculo atual como única fonte de renda, e que percentual semelhante não tem a intenção de continuar trabalhando até a idade da aposentadoria compulsória. Quanto aos planos para aposentadoria, apenas aproximadamente 35% afirmou possuir planos estruturados para a aposentadoria. As palavras de Cortella (2017) corroboram com a importância dessa relevante etapa de planejamento pré-aposentadoria.

Nessa ocasião, se você não tiver um planejamento que tenha provido recursos para isso, se a sua saúde não estiver adequada, você vai passar o resto de sua existência cuidando de ficar vivo e não necessariamente realizando os projetos que ambicionou quando tinha menos tempo disponível (CORTELLA, 2017. p. 120).

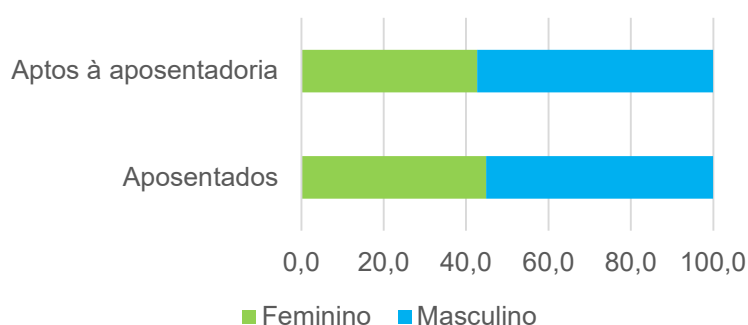
Dentre esses, os planos mais mencionados foram viajar e dedicar mais tempo à família. Alguns exemplos dos planos citados pelos participantes da pesquisa:

Se Deus permitir, iniciar outro trabalho social, idêntico ao Projeto Parque dos Milagres. (DOC-8)
 Viajar, dar mais atenção a família e cuidar mais de mim. (TAE-13)
 Realizar atividades de assessoramento na área de pessoal (TAE-14)
 Estar mais presente na família e viajar. (TAE-20)
 Pretendo trabalhar como cuidadora de idosos. (TAE-21)
 Voluntariado/ projetos sociais. (TAE-22)
 Criações (peixe, galinhas) e plantações. (TAE-24)
 Estou me capacitando na área holística. Fazer curso de fotografia, pintura de tela. Antes quero viajar mais para outros lugares. (DOC-26)

4.2 Comparação entre os aposentados voluntariamente aptos à aposentadoria e continuam na ativa;

A Figura 6 demonstra o comportamento percentual dos aposentados no período de 2014 e 2019 comparado aos servidores aptos à aposentadoria em relação ao gênero.

Figura 6 - Comparativo percentual do gênero entre os aposentados e os servidores aptos à aposentadoria

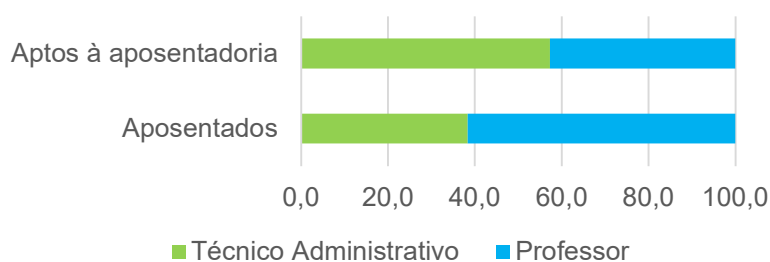


Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Observou-se que ambos os públicos pesquisados mantiveram um padrão muito semelhante quanto ao gênero, sendo o masculino o predominante, em torno de 60%. Fazendo a mesma análise dos aposentados ano a ano. Observando os aposentados, há uma concentração das aposentadorias na categoria dos docentes, com exceção dos anos 2014 e 2016. No primeiro, os TAE's somaram quase 60% do montante e no segundo caso, a distribuição foi igual, com 50% para cada segmento.

A Figura 7 apresenta o comparativo percentual dos segmentos técnico-administrativo e docente entre aposentados e servidores aptos à aposentadoria.

Figura 7 - Comparativo percentual dos segmentos entre aposentados e servidores aptos à aposentadoria



Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

É possível observar que há mais aposentados na categoria dos professores, em torno de 60%, enquanto que entre os que recebem abono de permanência, os técnicos administrativos praticamente representam o mesmo percentual. Esse comportamento pode ser atribuído ao desgaste intrínseco à docência, levando os professores a postergarem menos a aposentadoria do que os técnicos administrativos.

A Tabela 15 detalha o perfil dos aposentados e dos servidores aptos à aposentadoria de forma comparativa, observando o segmento do cargo, o gênero e a escolaridade.

Tabela 15 - Comparativo entre servidores aptos à aposentadoria e aposentados

Categoria	Servidores aptos à aposentadoria		Aposentados	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Técnico Administrativo (TAE)	47	57,3%	64	38,3
Professor EBTT	35	42,7%	103	61,7
Gênero masculino	47	57,3%	93	55,7
Gênero feminino	35	42,7%	74	44,3
Nível superior	44	53,7%	121	72,5
Nível médio/ técnico	35	42,7%	43	25,7
Nível fundamental	3	3,7%	3	1,8
Total	82	100,0%	167	100,0

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Observa-se que entre os que estão no abono de permanência, os técnicos administrativos, do sexo masculino são maioria e mais de 50% dos cargos são de nível superior.

Em relação aos aposentados, a categoria dos professores corresponde a mais de 60%, o gênero masculino também é maioria, com pouco mais de 50%, e os cargos de nível superior representam mais de 70%, o que é esperado, já que os professores são maioria e seu cargo é de nível superior.

A Tabela 16 apresenta o tempo de recebimento do abono de permanência pelos servidores antes de se aposentarem no período entre 2014 e 2019, comparado aos servidores que atualmente recebem tal benefício.

Tabela 16 - Comparativo entre servidores aptos à aposentadoria e aposentados quanto ao tempo de recebimento do Abono de Permanência

Período	Servidores aptos à aposentadoria		Aposentados	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
1 ano	7	8,5%	13	65,0
De 2 a 3 anos	21	25,6%	7	35,0
De 4 a 5 anos	13	15,9%	0	0,0
De 6 a 10 anos	22	26,8%	0	0,0
Acima de 10 anos	19	23,2%	0	0,0
Total	82	100,0%	20	100,0

Fonte: Elaborado pela autora conforme dados fornecidos pelo IFPE

Observou-se entre os aposentados, que mais de 60% permaneceu recebendo o abono apenas durante um ano antes de se aposentar e nenhum deles ficou mais do que três anos. Diferentemente deste cenário, dos servidores que estão recebendo o abono atualmente, menos de 10% a esse intervalo de um ano. As maiores parcelas estão concentradas nos intervalos entre seis e dez anos, chegando a 50% quando somada ao percentual que recebe há mais de dez anos.

4.2.1 Comparação entre os aposentados e os servidores aptos à aposentadoria sob a ótica dos questionários

A Tabela 17 apresenta o perfil dos aposentados, conforme os 41 questionários respondidos, quanto a idade, o gênero, o segmento do cargo, a escolaridade e o ano da aposentadoria.

Tabela 17 - Perfil dos servidores aposentados

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Idade	50 a 55 anos	7	17,0
	56 a 60 anos	15	36,5
	61 a 65 anos	13	31,7
	66 a 70 anos	4	9,8
	Acima de 71 anos	2	4,8
Gênero	Feminino	22	53,7
	Masculino	19	46,3
Segmento (vínculo)	Administrativo	15	36,5
	Docente	26	63,4
	Mestrado	16	39,0

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Escolaridade	Especialização	13	31,7
	Doutorado	6	14,6
	Graduação	3	7,3
	Pós doutorado	2	4,9
	Médio/ Técnico	1	2,4
	Fundamental	0	0,0
Ano da aposentadoria	2014	2	4,9
	2015	2	4,9
	2016	4	9,8
	2017	11	26,8
	2018	6	14,6
	2019	16	39,0

Fonte: Elaborado pela autora conforme dados fornecidos pelo IFPE

Observou-se uma concentração quanto à idade, de 36,5% entre a faixa etária de 56 a 60 anos e de 31,7% na de 61 a 65 anos, somando quase 70% do público respondente. Fato este que pode ser melhor compreendido quando verificado que o gênero feminino corresponde a mais da metade, e que este tem 5 anos a menos que o masculino, como critério para a aposentadoria. A análise do segmento a qual pertencem esses aposentados, também ratifica a concentração da faixa etária supracitada, uma vez que os docentes ocupam mais de 60% do total e desfrutam de 5 anos a menos que os técnicos administrativos para fins de aposentadoria. Ou seja, sendo o gênero feminino e o segmento docente, a partir de 50 anos já é possível obter a aposentadoria voluntária.

Quanto à escolaridade, nota-se que mais de 50% dos servidores que se aposentaram possuíam especialização ou mestrado e que nenhum tinha apenas o nível fundamental.

E quanto ao ano, as aposentadorias se concentraram nos anos de 2017, imediatamente após o início do trâmite da PEC da reforma da previdência e 2019, ano de sua aprovação. Esse comportamento confirma o que foi evidenciado entre os 162 aposentados no período entre 2014 e 2019 da população estudada, mostrado na Tabela 1.

No que tange os aspectos financeiros, a Tabela 18 apresenta o cenário dos aposentados quanto ao recebimento do abono de permanência antes da aposentadoria, se recebiam gratificação por exercerem cargo de confiança e se atualmente realizam outra atividade remunerada.

Tabela 18 - Aspectos financeiros

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Recebia abono de permanência	Sim	23	56,1
	Não	18	43,9
Recebia gratificação por função de confiança	Sim	11	26,8
	Não	30	73,2
Realiza atividade remunerada depois que se aposentou	Sim	9	22,0
	Não	32	78,0

Fonte: Elaborado pela autora conforme respostas dos questionários

Observa-se que quase 60% recebia o abono antes de se aposentar, que menos de 30% recebia gratificação por exercerem cargo de livre nomeação e exoneração, dos quais 5 recebiam FG e 5 CD e 1 não informou. Quase 80% contam atualmente com os rendimentos apenas da aposentadoria, não exercendo outra atividade remunerada. Dos que recebiam gratificação por ocuparem cargo em comissão,

Apesar de não estar diretamente relacionado à hipótese de pesquisa, o estado de saúde foi questionado no intuito de fornecer informações úteis para o uso no órgão pesquisado. Desta forma, estado de saúde foi trazido na Tabela 19, na qual o pesquisado expõe sua classificação no momento em que se aposentou e posteriormente, no momento que respondeu a pesquisa.

Tabela 19 - Estado de saúde

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Como você classifica seu estado de saúde quando se aposentou;	1. Péssimo	3	7,3
	2. Ruim	7	17,1
	3. Bom	17	41,5
	4. Excelente	14	34,1
Como você classifica seu estado de saúde atualmente;	1. Péssimo	0	0,0
	2. Ruim	2	4,9
	3. Bom	15	36,6
	4. Excelente	24	58,5

Fonte: Elaborado pela autora conforme respostas dos questionários

Quanto ao estado de saúde, tanto no momento que se aposentou quanto atualmente, mais de 70% classificou como bom ou excelente, o que ratifica os dados coletados no órgão. Uma vez que apenas 8 aposentados, o que corresponde a 4,8% da população composta pelos 167 aposentados, são portadores de doenças graves previstas em lei, e por isso estão isentos do imposto de renda. E que 3%, isto é, 5 aposentados no período estudado faleceram, dos quais 2 já estavam no grupo dos isentos do imposto de renda.

A Tabela 20 traz o que os pesquisados responderam sobre os fatores que influenciaram sua decisão de concretizarem a aposentadoria e qual a percepção deles quanto ao impacto da reforma da previdência como motivador principal de sua decisão.

Tabela 20 - Fatores que influenciam a decisão da aposentadoria

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Fatores que influenciaram a decisão da aposentadoria;	Projeto de vida definido	18	43,9
	Medo da reforma da previdência	16	39,0
	Condições de trabalho	6	14,6
	Outros fatores	6	14,6
	Problemas pessoais de saúde	5	12,2
	Clima organizacional	2	4,9
	Problemas na família	3	4,3
	Perda de cargo de confiança	1	2,4
Você considera que a reforma da previdência foi o principal motivo de sua aposentadoria;	Não	28	68,3
	Sim	13	31,7

Fonte: Elaborado pela autora conforme respostas dos questionários

No que tange os fatores que influenciaram a decisão de efetivar a aposentadoria, a existência de um projeto de vida definido surgiu como principal motivador para a decisão, deixando o medo da reforma da previdência em segundo lugar, com quase 40%. Entretanto quando perguntado isoladamente, quase 70% considerou que a reforma da previdência não foi o principal motivo de ter solicitado a aposentadoria.

Dentre os que responderam afirmativamente que a reforma da previdência foi o principal motivo em sua decisão de se aposentar, foram citados como justificativas:

- Porque tinha medo de perder a pensão que recebo (TAE-1).
- Temia perda de direito e incorporações e perda de paridade. (DOC-20).
- Porque a expectativa era que as regras poderiam ser alteradas. (TAE- 22).

Porque não sabíamos o que iríamos perder. Só boatos. Melhor garantir os direitos (TAE-26).

Medo de ter que trabalhar mais alguns anos (DOC-31).

Porque eu fiquei com medo de perder a pensão deixada por meu marido (DOC-35).

Pois não confio na máxima que direito adquirido o governo não mexe. Mexe sim, mesmo que você o receba 12 anos após entrar na justiça (DOC-40).

Por não saber o que viria pela frente (DOC-41).

Observa-se que os motivos estão muito atrelados ao medo das perdas financeiras e de direitos, associados à falta de confiança e desdobramentos na decisão do governo.

Os que consideraram que a reforma não foi o principal motivo de sua aposentadoria, alegaram:

Minha aposentadoria foi anterior à reforma da previdência (DOC-4).

O ambiente de trabalho também influenciou (DOC-6).

Já pretendia me aposentar (DCO-9).

A reforma influenciou, mas o fator decisivo foi a proibição de eu poder (voltar a exercer) e continuar trabalhando no IFPE pelo regime de Dedicação Exclusiva (DOC-10).

Amava meu trabalho enquanto professora da área profissional tecnológica (Eletrônica e Telecomunicações), mas desejava também exercer a Psicanálise. Não queria me aposentar agora, mas a proibição de exercer qualquer outra atividade foi o principal motivo. Daria para conciliar, pois o professor DE tem que trabalhar 40h; eu poderia clinicar em um turno e ensinar nos outros dois. Contudo a legislação impede esse contato com o mundo do trabalho.... Inclusive busquei uma capacitação em orientação profissional e de carreiras com adolescentes e adultos, devido aos constantes conflitos que percebia em meus alunos. Tive um pouco de medo da reforma apesar de que eu já tinha direito adquirido desde 2015. Sinto muita falta do ambiente escolar e de meus colegas de trabalho. Porém, reafirmo que o principal motivo foi ser DE....por 31anos, logo penso que tinha direito em me aposentar com meus proventos. Alterar o regime de trabalho não compensava e nem era justo (DOC-11).

Direito adquirido (DOC-12).

Porque foi antes dessa desgraça ser aprovada (DOC-14).

Porque completei o tempo de serviço necessário para me aposentar sem incentivos para permanecer na ativa, tipo abono de permanência (DOC-15).

Já tinha tempo e não tinha mais nenhuma vantagem (DOC-24).

Aposentei aos 37 anos de trabalho. É hora de dar oportunidade para outras pessoas trabalharem (TAE-37).

Percebe-se que uma parte não atribuiu à reforma da previdência como principal motivo de sua aposentadoria em função de já terem os requisitos atendidos, portanto adquirido o direito, sem sofrer as consequências da EC 103. Outros, por terem projetos já definidos, questões de saúde, condições de trabalho ou por acharem que havia chegado a hora.

A Tabela 21 apresenta se o aposentado permanece ativo de forma não remunerada, como ele classifica seu grau de satisfação na condição de aposentado e se está arrependido de sua decisão.

Tabela 21 - Grau de satisfação na condição de aposentado

CATEGORIA	OPÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Você executa alguma atividade não remunerada/ voluntária depois que se aposentou do IFPE?	Sim	10	24,4
	Não	31	75,6
Como você classifica seu grau de satisfação na condição de aposentado(a)	1. Muito insatisfeito	1	2,4
	2. Insatisfeito	2	4,9
	3. Satisfeito	17	41,5
	4. Muito satisfeito	21	51,2
Você se arrepende de ter se aposentado?	Sim	1	2,4
	Não	40	97,6

Fonte: Elaborado pela autora conforme respostas dos questionários

Constatou-se que apenas 24,4% desenvolve atividade não remunerada ou voluntária, mais de 90% classifica como satisfeito ou muito satisfeito sua condição de aposentado, consequentemente quase 98% não se arrepende de ter se aposentado.

Os motivos elencados como justificativas de suas respostas estão expressas em forma de nuvem de palavras na Figura 8.

Figura 8 - Nuvem de palavras das respostas quanto a satisfação com a condição de aposentado



Fonte: Elaborado pela autora

As palavras: família, vida, qualidade, saúde, cuidar e trabalhando foram as que se destacaram na nuvem de palavras que expressam os motivos que os pesquisados justificaram suas respostas. Alguns consideraram muito recente sua condição de

aposentado para avaliarem, outros continuam trabalhando em outros vínculos, mas a grande maioria trouxe em suas respostas ter mais tempo para si e para a família, e o sentimento de dever cumprido.

No quesito sobre as dicas que eles dariam para os futuros aposentados foram enfatizadas nas respostas a necessidade de planejamento com antecedência, a análise criteriosa e de forma racional de que se está seguro da decisão a ser tomada, a necessidade de se organizar financeiramente, de se preparar psicologicamente, de ressignificar sua vida, cuidar da saúde, manter-se produtivo e de não adiar esse momento. Exemplificando algumas das respostas dadas pelos pesquisados:

Acho que a aposentadoria envolve uma série de transformações psíquicas que a maioria das pessoas não se dá conta. É um processo singular e afetará de forma diferente cada pessoa, de modo que a dica que eu deixo é: pensem e reflitam sobre esse tempo, inclusive inevitável em algum momento. Um processo pessoal é importante para falar dessas questões que não se resumem apenas a "deixar de trabalhar", "ter mais tempo" entre outras, mas enfrentar também uma série de perdas e transformações de relações sociais...fazer prova de vida (defrontar-se com a morte) ser rotulado de inativo... O que percebo é que existem pessoas que recebem a aposentadoria com alegria e permanecem saudáveis, já outras se impactam bastante, principalmente os homens. VIVER a aposentadoria pode ser bem diferente de IMAGINAR a aposentadoria. Aposentar-se envolve perdas, o que exige um trabalho de luto. A não ser q o trabalho não tenha significado para a pessoa e seja visto como um fardo... (DOC-11).

Que façam TUDO que não fizeram quando estavam trabalhando...que vivam! Aproveitem a vida da melhor forma possível, afinal quando nos aposentamos a idade já está avançada. (DOC-14).

Trabalho é muito bom e saudável na fase produtiva da vida, mas não é tudo. É muito melhor contemplar a vida e desfrutá-la. Não tenham medo! (DOC-15).

Busquem novos desafios em suas vidas (DOC-17).

Que procurem fazer seu "pé de meia" ao longo da sua carreira, de modo a não depender só do governo. (DOC-20).

Não esperem para o dia seguinte quando puderem se aposentar. (DOC-27).

Se planeje para uma perda significativa no salário. Mas, vale a pena ter mais tempo para você, família, sua casa e amigos. (TAE-35).

Que não pense muito para decidir, pois vale a pena aproveitar um pouco das bênçãos alcançadas e se aposentar deveria ser um grande sonho para todos! Além disso, vale a pena pensar um pouco nos jovens que estão saindo da faculdade sonhando em ser funcionário e não existe código de vaga para concurso devido as pessoas que não querem se aposentar para não perder, gratificação, ticket etc. (TAE 35)

A questão financeira fica bem evidente que pesa nessa decisão, entretanto a aposentadoria trafega por muitas outras nuances da complexidade da personalidade humana.

No espaço reservado às observações, ao final do questionário, foram deixadas sugestões como por exemplo, a atuação da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGPE) do órgão na orientação dos futuros aposentados, bem como a regulamentação do trabalho voluntário. Também houve o interesse de receber a pesquisa depois de concluída pela importância do tema e por ter a consciência de que em breve o Brasil será um país de idosos e que há muito a ser feito em termos de políticas públicas.

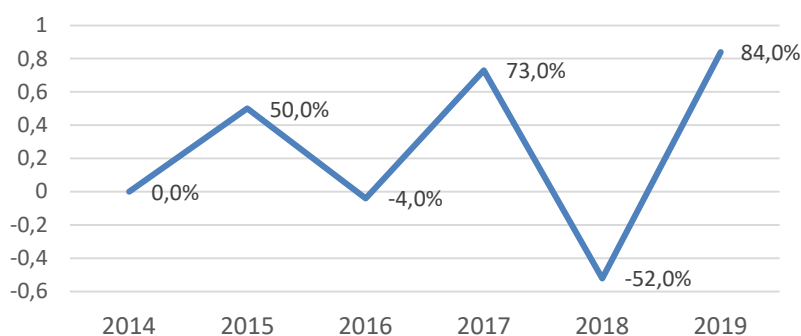
4.3 Fatores que contribuem para o requerimento da Aposentadoria Voluntária ou permanência no Trabalho

Observou-se a complexidade que envolve tais fatores e impactam na decisão de permanecer trabalhando ou solicitar a aposentadoria voluntária, à medida que concordamos com o que diz Cortella:

Somos seres que têm de construir a própria realidade. E a noção do trabalho é tão forte entre nós que perpassa outras esferas da nossa vida. [...]O propósito original do trabalho é que não nos deixemos morrer. Afinal de contas, somos seres de carência, de necessidade. Ou construímos o nosso mundo ou não há como existir (2017, p.16).

Constatou-se uma tendência crescente na taxa de aposentadorias voluntárias do IFPE, conforme mostra a Figura 9, de maneira mais abrupta nos anos de 2017 e 2019, que corresponde respectivamente ao período imediatamente posterior ao início da proposta de emenda constitucional da previdência e o ano de sua aprovação. Atrelado aos números, ouviu-se vários relatos dos servidores que justificavam o requerimento da aposentadoria, motivados pelo receio do impacto negativo das possíveis mudanças da então Proposta de Emenda Constitucional - PEC 6/2019 para a reforma previdenciária, que se transformou na EC 103, promulgada em 12/11/2019.

Figura 9 - Taxa de aposentadoria voluntária entre 2014 e 2019



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

A taxa foi calculada com base no número de aposentadorias ocorridas em um ano, subtraindo dele o número de aposentadorias do ano anterior e dividido por esse ano anterior, fazendo em seguida a conversão desse valor em percentual.

O Quadro 4 resume os fatores que influenciaram os servidores a solicitar a aposentadoria e que influenciaram a permanecerem trabalhando (quem já recebe Abono de Permanência), que foram utilizados no questionário aplicado aos pesquisados.

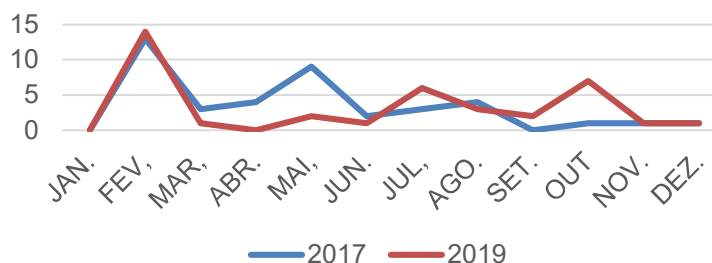
Quadro 4 - Fatores que contribuem para o requerimento da aposentadoria voluntária ou permanência no trabalho

Fatores que contribuíram na decisão da aposentadoria	Fatores que contribuíram na decisão de permanecer trabalhando
a. Projeto de vida definido	a. Não me sinto preparado(a) para me aposentar/ Quero continuar trabalhando
b. Problemas pessoais de saúde	b. As perdas financeiras
c. Problemas na família	c. Problemas na família/ Não quero ficar em casa
d. Condições desfavoráveis de trabalho	d. Condições favoráveis de trabalho/Clima organizacional
e. Clima organizacional	e. Cargo de confiança que ocupo
f. Perda de cargo de confiança	f. Medo da reforma da previdência
g. Medo da reforma da previdência	g. Sentimento de inutilidade

Fonte: Elaborado pela autora com base no questionário aplicado

A Figura 10 demonstra o comportamento do número de aposentadorias voluntárias, considerando o mês que elas ocorreram ao longo dos anos de 2017 e 2019, por terem sido os dois anos que concentraram o maior número de aposentadorias e tiveram variação significativa entre os meses.

Figura 10 – Comportamento mês a mês das aposentadorias voluntárias

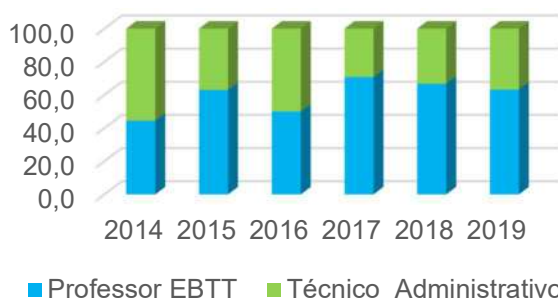


Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Percebeu-se que em 2017 houve um pico no mês de fevereiro e outro de menor magnitude em maio, seguindo a tendência decrescente. Correlacionando tal comportamento com o possível impacto gerado pela reforma da previdência, o primeiro pico é possível associar como resposta à entrada da PEC na agenda política

ocorrida em dezembro de 2016. O comportamento do mês de fevereiro do ano 2019 deu-se de maneira semelhante à de 2017, onde concentrou o maior número de aposentadorias no ano. Os outros dois momentos que chamam a atenção são os meses de julho e de outubro, sendo este último o mês anterior ao da promulgação da EC 103/2019. Vale salientar que fevereiro e julho correspondem ao início do semestre letivo, fato levado em consideração quanto a aposentadoria dos docentes para que não seja prejuízo para os estudantes, com a necessidade de substituições antes do término do período. Complementando a informação, a Figura 11 apresenta um comparativo percentual entre os segmentos dos professores e técnicos administrativos ao longo dos anos de 2014 a 2019.

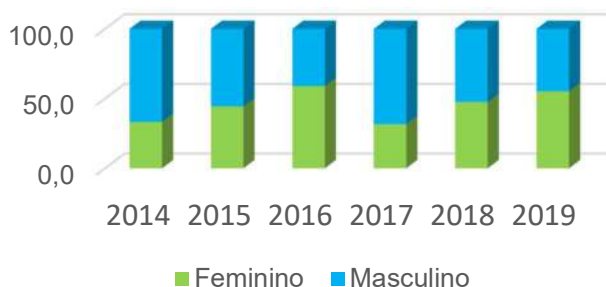
Figura 11 - Comparativo percentual entre segmento versus ano da aposentadoria



Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Com base na Figura 11, constatou-se que excetuando o ano de 2014, o percentual de aposentadoria dos docentes tem sido superior ao dos técnicos administrativos, e em 2016 foi exatamente igual, com 50% para cada. A Figura 12 apresenta o comportamento percentual das aposentadorias no período pesquisado, considerando os gêneros.

Figura 12 - Comparativo percentual entre os gêneros versus ano da aposentadoria



Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo IFPE

Observou-se que o gênero masculino representa a grande maioria ao longo dos anos, com exceção dos anos de 2016 e 2019.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se que a reforma previdenciária segundo os dados analisados, contribuiu na decisão dos servidores do IFPE em requerer a aposentadoria voluntária, como foi proposto na hipótese, uma vez que, embora os aposentados no período de tramitação da proposta da emenda constitucional já tivessem os requisitos atendidos para se aposentarem conforme a legislação vigente, anterior a EC103/2019, em torno de 40% dos que responderam o questionário afirmaram temer que de alguma forma fossem prejudicados e decidiram pela concretização do encerramento de seu ciclo laboral. Apesar de quase 70% ter alegado que ela não foi a principal motivação de sua aposentadoria, os motivos relatados refletiram o medo das perdas financeiras e de direitos, e a insegurança na atuação governo.

Um outro indício da contribuição supracitada foi o comportamento da quantidade de aposentadorias concentradas em períodos em que a EC 103/2019 tramitava, como por exemplo, no início do ano 2017, logo após ter entrado na pauta legislativa, e no segundo semestre de 2019, imediatamente anterior a sua aprovação.

Verificou-se também que o incentivo financeiro, a exemplo do abono de permanência e das gratificações por exercer função de confiança contribuiu na decisão dos servidores do IFPE de permanecerem trabalhando, uma vez que observou-se que 65% dos aposentados recebeu o abono de permanência por um período aproximado de um ano antes de concretizarem sua saída, enquanto que entre os servidores aptos à aposentadoria, 50% já percebe tal benefício há mais de seis anos, dos quais 23,2% esse período é superior a dez anos.

Os dados analisados apresentam evidências de que entre os servidores aptos à aposentadoria, 63,4% alegaram que não se sentiam preparados e queriam continuar trabalhando, como sendo o principal fator do adiamento da aposentadoria. Enquanto que 38,5% alegaram que as perdas financeiras era o principal motivo de permanecerem na ativa.

As hipóteses são uma suposição do padrão de relação entre as variáveis independentes (reforma da previdência entre outros fatores) com a variável dependente (decisão de se aposentar), que no estudo foram levantadas a partir do objetivo geral, ou seja, a pergunta de pesquisa, que era verificar o efeito da reforma da previdência na decisão da aposentadoria voluntária entre os servidores do IFPE.

Para tanto, o processo de análise para responder o objetivo geral da pesquisa lastreou-se sobre três objetivos específicos.

No tocante ao primeiro objetivo específico, que buscou identificar os fatores que contribuem para o requerimento da aposentadoria voluntária, os dados indicaram que 43,9% dos pesquisados afirmou que o principal motivo de sua decisão em se aposentar foi ter um projeto de vida definido, e o segundo fator mais apontado, com 39% foi o medo da reforma. A pesquisa revelou que embora quase 70% não tenha considerado a reforma da previdência como principal motivo de sua decisão em se aposentar, a EC 103/2019 teve contribuição significativa nesse processo.

Quanto ao segundo objetivo específico, que visava analisar o perfil dos servidores que já preenchem os requisitos para a concessão da aposentadoria e permanecem na ativa, conclui-se que tais servidores públicos do IFPE, lotados no campus Recife e Reitoria quanto à categoria, os Técnicos Administrativos correspondem a maioria, somando quase 60% dos que recebem Abono de Permanência. Sob este aspecto é importante ressaltar que por se tratar de o órgão pesquisado ser uma instituição dedicada à educação, tendo como atividade fim: ensino/ pesquisa/ extensão, nota-se que os professores têm uma tendência maior a solicitarem a aposentadoria quando já reuniram os requisitos para tal, e lembrando que estes só passam a receber o abono de permanência se permanecerem igual período aos técnicos administrativos. Tendo em vista que possuem a prerrogativa de cinco anos a menos quanto ao preenchimento dos requisitos para aposentadoria.

Quanto ao gênero, quando considerado de forma geral, o percentual masculino se comporta de maneira similar ao da categoria, ou seja, quase 60%. Mas quando a análise do gênero foi feita separando por segmento, as mulheres que desempenham atividades administrativas respondem por 30,5% contra apenas 12,2% das que estão em sala de aula. Isso leva a crer que é esperado que na categoria dos professores os homens permaneçam por mais tempo que as mulheres, enquanto que na dos técnicos administrativos o comportamento seja inverso. Ainda tratando do gênero, os resultados obtidos por esta pesquisa apontam para a distribuição uniforme de 50% para os que ocupam função de confiança. Todavia, quando avaliado por categoria, depreende-se que entre os professores, os homens são maioria absoluta, com um percentual quase quatro vezes maior do que o das mulheres. Esse comportamento dá margem para a seguinte reflexão: nas atividades de apoio a mulheres assumem a

liderança, numa proporção de duas vezes o percentual dos homens. Mas nas atividades finalísticas da instituição, a hegemonia masculina é esmagadora.

Na questão de exercerem suas atividades dentro ou fora de seu órgão de origem, menos de 4% dos servidores que recebem Abono de Permanência estão cedidos a outros órgãos. A partir desse dado é possível supor que o clima organizacional do IFPE é favorável para o adiamento da aposentadoria.

Quanto ao nível do cargo, conclui-se que dentro de uma instituição de ensino, os cargos são maciçamente de nível superior e médio/técnico. Os poucos que restam de nível fundamental foram extintos e quando estes servidores se aposentarem será zerado seu percentual.

No que se refere ao terceiro objetivo específico, que se propôs a comparar os aposentados voluntariamente nos últimos seis anos (2014 a 2019) com os servidores que já preenchem os requisitos para a aposentadoria e continuam na ativa, verificou-se que, apesar de o principal motivador citado pelos aposentados ter sido a existência de um projeto de vida definido quanto a aposentadoria, mais de 65% dos servidores aptos à aposentadoria afirmou não ter planos concretamente estabelecidos para colocar em prática quando tal momento chegar. Tal situação indica a necessidade de vislumbrar a aposentadoria como um fato real, pelo qual todos os servidores ativos passarão e que, portanto, precisam de planejamento. Essa necessidade de organização prévia, principalmente na questão financeira, foi evidenciada nas falas pelos aposentados respondentes da pesquisa, bem como observado quanto ao tempo de recebimento do abono de permanência. Enquanto entre os aposentados a média de tempo recebendo este benefício é de 1 ano, 50% dos servidores que optaram por adiar a aposentadoria, já estão percebendo o valor da contribuição social há 6 anos ou mais.

Como limitações da pesquisa, pode-se elencar o percentual abaixo de 50% de representatividade nas respostas dos questionários, sendo de 25,3% dos aposentados e 31,7% dos servidores aptos à aposentadoria. Outra limitação é a possibilidade de que as respostas dadas ao questionário não tenham sido fidedignas aos verdadeiros motivos, gerando uma informação enviesada. E por último, a não utilização de alguma ferramenta estatística inferencial que possibilitasse testar as hipóteses, dando mais robustez ao resultado.

Quanto as recomendações, sugerimos a implantação de um curso preparatório para os servidores que estão aptos a se aposentar ou que estão prestes a preencher

os requisitos, de maneira a informá-los sobre a legislação que regerá seu benefício, bem como os impactos financeiros, dando um suporte na organização prática e psicológica para uma nova fase que será iniciada com a aposentadoria. Outra sugestão é manter atualizado o mapeamento dos cargos e setores que podem sofrer perdas com a saída dos servidores, viabilizando o planejamento de reposição dos servidores prestes a se aposentar, principalmente dos professores, tendo em vista que a saída destes profissionais impacta diretamente e de forma mais contundente no público alvo do IFPE, ou seja, os estudantes.

Além disso, o panorama desenhado com o estudo desenvolvido serviu de base para a reflexão quanto à questão do gênero no desempenho do papel de liderança da instituição.

REFERÊNCIAS

BALERA, Wagner; MUSSI, Cristiane Miziara. Direito Previdenciário. 9. ed. São Paulo: Método, 2012.

BARATO, J. N. **Conhecimento, trabalho e obra**: uma proposta metodológica para educação profissional. Boletim Técnico do SENAC: a Revista da Educação Profissional. Rio de Janeiro. v. 34, n. 3, set/dez/2008. Disponível em <https://www.bts.senac.br/bts/issue/view/34>. Acesso em 01 fev.2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1 a 6/94. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de edições Técnicas, 2012. 103 p.

BRASIL. **Decreto nº 10.269, de 20 de julho de 1889**. Altera o Regulamento da Imprensa Nacional e Diário Oficial. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-10269-20-julho-1889-542600-publicacaooriginal-51772-pe.html>. Acesso em: 26 ago. 2019

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 26 ago. 2019

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de novembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm. Acesso em: 02 set. 2019

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 02 set. 2019

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005**. Modifica os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm. Acesso em: 02 set. 2019

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012**. Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc70.htm. Acesso em: 30 ago.2019

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 88, de 07 de maio de 2015**. Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc88.htm. Acesso em: 30 ago.2019

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 30 ago.2019

BRASIL. **Lei nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm. Acesso em: 30 set. 2019

BRASIL. **Lei nº 3.397, de 24 de novembro de 1988**. Fixa a despesa geral do império para o exercício de 1889 e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3397. Acesso em: 01 out. 2019

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 24 de julho de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons. Acesso em: 23 set. 2019

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 01 out. 2019

BRASIL. **Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012**. Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal; autoriza a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud); altera dispositivos da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12618. Acesso em: 25 ago. 2019

BRASIL. **Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016.** Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores; altera a remuneração de militares de ex-Territórios Federais; altera disposições sobre gratificações de desempenho; dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias; e modifica regras sobre requisição e cessão de servidores. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13328.htm. Acesso em: 25 ago. 2019

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 287 de dezembro de 2016.** Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>. Acesso em 01 ago. 2019

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 6 de janeiro de 2019.** Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/propostas-de-emenda-a-constituicao-m/pec-2019>. Acesso em 01 ago. 2019

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed – Barueri, SP: Manole, 2014

CORTELLA, M. S. **Por que fazemos o que fazemos?** aflições vitais sobre o trabalho, carreira e realização. 20ª edição ed. São Paulo: Planeta, 2017

DUARTE, Marina Vasques. **Direito Previdenciário.** 7. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2010.

FARAH, M. Políticas Públicas e igualdade de gênero. *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DE COORDENADORIAS DA MULHER, 2003. São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher. 2003. p. 127-188.

FREIRE, A. **Quando vale a pena.** Fortaleza: Wise, 2012

GIACOMIN, K.C. Envelhecimento populacional e os desafios para as políticas públicas. *In*: BERZINS, M.; BORGES, M.C. (Org.). **Políticas Públicas para um país que envelhece.** São Paulo: Martinari, 2012.

GIAMBIAGI, F. C.; ALÉM, A. C. (Colab.). **Finanças públicas:** teoria e prática no Brasil. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GUERREIRO menino. Intérprete: Fagner. Compositor: Gonzaguinha. **In: PALAVRA de amor.** Intérprete: Fagner. Sony Music 1983. LP, faixa 1. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>

KONDER, L. **A derrota da dialética**. A recepção das ideias de MAX no Brasil até o começo dos anos 1930, ed. Campus, 1988, p.11

LINDBLOM, C. Muddling Through 1: a ciência da decisão incremental, PP. 171-190. In: Políticas Públicas e Desenvolvimento. 1979

LUCCHESI, P. R. **Políticas públicas em Saúde Pública**. São Paulo: BIREME/OPAS/OMS, 2004.

http://files.bvs.br/upload/M/2004/Lucchese_Políticas_publicas.pdf. Acesso em 05 de julho de 2020

MARTINEZ, W.N. Reforma da previdência social: comentários à Emenda Constitucional nº 20/98. São Paulo, LTr, 2004.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo, SP: Atlas; GEN, 2017. 346 p.

MINAYO, M. C. S. **Cientificidade, generalização e divulgação de estudos qualitativos**. Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 16. 17, 2017.

NASCIMENTO, A. R. da S. **As contribuições do programa nacional de acesso ao ensino técnico e emprego na formação dos jovens e adultos no IFPE – campus Jaboatão dos Guararapes**. 2019. Dissertação de mestrado profissional (em gestão do desenvolvimento local sustentável) - Universidade de Pernambuco. Recife, 2019.

OLIVEIRA, L. **A reforma da previdência e a emenda constitucional n.º103/2019: uma avaliação crítica sobre os principais impactos da reforma para as seguradas empregadas**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal Fluminense. Macaé, 2019.

OLIVEIRA, M. M. de. **Como fazer Pesquisa Qualitativa**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

PEREIRA NETTO, J. P. **A previdência social em reforma: o desafio da inclusão de um maior número de trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2002

PORTAL IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/> Acesso 15 abr. 2020

PORTAL IFPE. Disponível em: <https://portal.ifpe.edu.br> Acesso em 01 jun. 2020

SILVA, Maria do Rosário de Fátima e; YAZBEK, Maria Carmelita. Proteção social aos idosos: concepções, diretrizes e reconhecimento de direitos na América Latina e no Brasil. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 102-110, Jun. 2014.

SILVA, D.G.P. Regime de Previdência Social dos servidores públicos no Brasil: perspectivas. São Paulo: LTR, 2003.

SÉ, E. V. G. **Bem-estar na aposentadoria: é preciso transformar e criar**.

Aposentadoria é uma invenção moderna, 2016. Disponível em:

<https://www.vyaestelar.com.br/post/633/bem-estar-na-aposentadoria-e-preciso-transformar-e-criar>. Acesso em 30 mar. 2020.

SERTÃO, A. Abono de Permanência. **Revista TCE**. Piauí, 2005.

SOUZA, C. **Políticas Públicas: uma revisão de literatura**. In: Sociologias, Porto Alegre, ano 8, n.16, jul./dez.2006, p.20-45. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16> Acesso em 30 jun. 2018.

Yin, R.K. (2015) Estudo de caso. Planejamento e métodos. Tradução de Daniel Grassi. 5ed. Porto Alegre (RS): Bookman. 290 p.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS APOSENTADOS

APOSENTADOS DO IFPE ENTRE 2014 E 2019

IDADE: _____

SEXO: ☐ F ☐ M

VÍNCULO: ☐ Docente ☐ Téc. Administrativo

ESCOLARIDADE:

☐ Fundamental ☐ Médio/Técnico ☐ Superior ☐ Especialização
☐ Mestrado ☐ Doutorado ☐ Pós Doutorado ☐ Outros

1. Em que ano você se aposentou?

2014	2015	2016	2017	2018	2019

2. Você recebia Abono de Permanência antes de se aposentar?

☐ Não ☐ Sim

Se sim, por quanto tempo? _____

3. Você exercia função de confiança quando solicitou a aposentadoria?

☐ Não ☐ Sim ☐ FG ☐ CD

4. Que fatores influenciaram na sua decisão de solicitar a aposentadoria voluntária?

- a. ☐ Projeto de vida definido
- b. ☐ Problemas pessoais de saúde
- c. ☐ Problemas na família
- d. ☐ Condições de trabalho
- e. ☐ Clima organizacional
- f. ☐ Perda de cargo de confiança
- g. ☐ Medo da reforma da previdência
- h. ☐ Outros fatores _____

5. Você realiza alguma **atividade remunerada** depois que se aposentou do IFPE?

☐ Não ☐ Sim

Qual? _____

6. Você executa alguma **atividade não remunerada/ voluntária** depois que se aposentou do IFPE?

☐ Não

☐ Sim

Qual? _____

7. Como você classifica seu estado de saúde **quando solicitou a aposentadoria?**

1	2	3	4

8. Como você classifica seu estado de saúde **atualmente?**

1	2	3	4

9. Você considera que a reforma da previdência foi o principal motivo de sua aposentadoria?

☐

Não

☐

Sim

Por quê? _____

10. Como você classifica seu grau de satisfação na condição de aposentado(a)?

1	2	3	4

11. Você se arrepende de ter se aposentado?

☐

Não

☐

Sim

Por quê? _____

12. Que dica você daria para os futuros aposentados?

_____ Obs.: _

Sua participação é muito importante para a realização desta pesquisa. Grata
pela sua colaboração!

Considere 1 = **PÉSSIMO** ou **INSATISFEITO** e 4 = **EXCELENTE** ou **MUITO SATISFEITO**

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES APTOS À APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA

SERVIDORES DO IFPE APTOS À APOSENTADORIA

IDADE: _____ SEXO: ☐ F ☐ M

VÍNCULO: ☐ Docente ☐ Téc. Administrativo

ESCOLARIDADE:

☐ Fundamental ☐ Médio/Técnico ☐ Superior ☐ Especialização
☐ Mestrado ☐ Doutorado ☐ Pós Doutorado ☐ Outros

1. Você recebe Abono de Permanência?
☐ Não ☐ Sim Se sim, há quanto tempo? _____
2. Você solicitaria a aposentadoria se não recebesse o Abono de Permanência?
☐ Não ☐ Sim Por quê? _____
3. Você atualmente exerce função de confiança?
☐ Não ☐ Sim: ☐ FG ☐ CD ☐ Outros
4. Você solicitaria a aposentadoria se deixasse de receber a gratificação pela função de confiança?
☐ N.A. ☐ Não ☐ Sim
 Por quê? _____
5. Que fatores influenciam para sua permanência no trabalho?
 - a. ☐ Não me sinto preparado(a) para me aposentar/ Quero continuar trabalhando
 - b. ☐ As perdas financeiras
 - c. ☐ Problemas na família/ Não quero ficar em casa
 - d. ☐ Condições de trabalho/ Clima organizacional
 - e. ☐ Cargo de confiança que ocupo
 - f. ☐ Medo da reforma da previdência
 - g. ☐ Sentimento de inutilidade
 - h. ☐ Outros fatores _____
6. Você possui outra renda fora do IFPE?

☐ Não ☐ Sim: ☐ Pensão ☐ Outro vínculo
☐ Autônomo ☐ Outros _____

7. Você executa alguma **atividade não remunerada/ voluntária** em paralelo ao seu trabalho no IFPE?

☐ Não ☐ Sim Qual? _____

8. Como você classifica seu estado de saúde?

1	2	3	4

9. Você considera que a reforma da previdência pode resultar em perdas para sua aposentadoria?

☐ Não ☐ Sim

Quais? _____

10. Como você classifica seu grau de satisfação na condição de ativo(a)?

1	2	3	4

11. Você pretende trabalhar até a idade da aposentadoria compulsória (75 anos)?

☐ Não ☐ Sim

12. Você tem planos para colocar em prática quando se aposentar?

☐ Não ☐ Sim

Quais? _____

Obs.: _____

Sua participação é muito importante para a realização desta pesquisa. Grata
pela sua colaboração!

Considere 1 = **PÉSSIMO** ou **INSATISFEITO** e 4 = **EXCELENTE** ou **MUITO SATISFEITO**

APÊNDICE C – A DISSERTAÇÃO EM CORDEL



Sobre políticas públicas
 Submeto a dissertação
 À banca examinadora
 Visando a obtenção
 Da titulação de mestre
 Nesta instituição

O efeito da reforma
 Da Previdência na decisão
 Da aposentadoria
 Voluntária, foi a questão
 Objeto de pesquisa
 Desta apresentação

Sobre os servidores públicos
 Ativos e aposentados
 Do Instituto Federal (IFPE)
 Foi o público estudado
 Sendo no *campus* Recife
 E Reitoria lotado

O período investigado
 Teve a delimitação
 Entre dois mil e catorze
 E o ano de aprovação
 De dois mil e dezenove
 Da Reforma em questão (EC 103/2019)

Professores e técnicos
Ambas as categorias
Compõem a população
Que a pesquisa pretendia
Averiguar o comportamento
Quanto à aposentadoria

Quanto a forma de abordagem:
Quali e quantitativa
Utilizamos na pesquisa
De forma objetiva
Ampliando a análise
Nas duas perspectivas

Como instrumento de coleta
Aplicou-se questionários
E obteve-se do órgão
Demais dados necessários
À análise das variáveis
De interesse primário

Análise de conteúdo,
Estatística descritiva,
Metodologia usada
Com os dados da pesquisa
Revelando seus achados
De maneira mais concisa

Tendo em vista que hipótese
É uma suposição
Que há entre as variáveis
Um padrão de relação
No caso desta pesquisa
Foi da Reforma, a percepção

Entre os achados da pesquisa
Expressos nos resultados
Foi que a Emenda 103
Como se tinha cogitado
Contribuiu na decisão
Do servidor aposentado

Além de outros fatores
Houve a comparação
Entre os aposentados
E os servidores que já estão
No abono de permanência
Aptos à aposentação

Recebo humildemente
Cada observação
Que a banca examinadora
Der por contribuição
Que todos fiquem com Deus
E com a minha gratidão!

Autora: Lílian Guerra Prazeres